

ΓΗΡΑΝΣΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ

ΝΕΑ ΕΝΟΤΗΤΑ 4

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΘΕΩΡΙΑ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	1
II. Επισκόπηση της εμπειρίας στις ΗΠΑ,	6
Α. ΠΡΟΣΦΟΡΑ - Άνδρες: Θα θέλουν να εργαστούν περισσότερο;	6
Β. ΠΡΟΣΦΟΡΑ - Γυναίκες: Θα θέλουν να εργαστούν περισσότερο;.....	10
Γ. ΖΗΤΗΣΗ από εργοδότες: Θα επιθυμούν να διατηρήσουν μεγαλύτερους εργαζόμενους;	14
Δ. Τι θα μπορούσε να γίνει; Πρωτοβουλίες και πολιτικές.....	17
III. Μια εμπειρική έρευνα για την ζήτηση στη Γερμανία.....	20
IV. Συνταξιοδότηση και κοινωνική ασφάλιση: Όρια ηλικίας, υπολογισμός σύνταξης.....	22
V. Ηλικία και Προκατάληψη – Τα οικονομικά των διακρίσεων.....	24
VI. 'Αποστρατείες στην Απασχόληση': Άρθρα στον Τύπο	26
Τα όρια ηλικίας στα Πανεπιστήμια.....	26
Μεταξύ Σοφοκλή και Ληρ: η ζωή τριών φάσεων.....	27

I. ΘΕΩΡΙΑ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Γρίφος των 100 χρόνων: κεφ 3, 5, 8, 9 – μεταβολές στην φύση της εργασίας και των σχέσεων

Θεωρία: Εγχειρίδια Μικρο και ΜακροΟικονομίας (π.χ. Abel & Bernanke, κεφ , Katz & Rosen, κεφ 5, Varian, κεφ 9). Τα δύο τελευταία ευρίσκονται στο e-class (Οικονομική Της Ασφάλισης).

Απαραίτητο το George Borjas, **Οικονομική της Εργασίας**, κεφ 2 και 3. Στο e-class. Ιδιαίτερα:

2.3 Προτιμήσεις των εργαζομένων – το βασικό υπόδειγμα ελεύθερου χρόνου- κατανάλωσης

2.4 Εισοδηματικός περιορισμός**

2.5 Απόφαση για ώρες εργασίας**

2.6 Να δουλεύει κανείς ή να μην δουλεύει;** Η απόφαση συμμετοχής

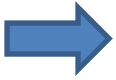
3.1 Προσφορά εργασίας και κύκλος ζωής **

3.3 Συνταξιοδότηση**

3.4 Εφαρμογή πολιτικής: Μείωση της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργατών

Εισαγωγική παρατήρηση: Στα Ελληνικά υπάρχει σύγχυση μεταξύ της έννοιας της απόσυρσης από την αγορά εργασίας (αυτό που στην Κύπρο αποκαλούν 'αφυπηρέτηση', Αγγλικά retirement, και της απονομής σύνταξης. Κάποιος ο οποίος λαμβάνει σύνταξη μπορεί να είναι εργαζόμενος (κάπου αλλού), ενώ υπάρχουν συντάξεις (π.χ. αυτή του ΟΓΑ) οι οποίες δεν απαιτούν την διακοπή της εργασίας. Παράλληλα εργαζόμενοι εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας χωρίς να πάρουν σύνταξη. Το θέμα αυτό δημιουργεί και σύγχυση στα στοιχεία:

π.χ. το Υπουργείο Οικονομικών ορίζει ως 'συνταξιούχους' αυτούς που έχουν την σύνταξη ως την μεγαλύτερη πηγή δηλωθέντος εισοδήματος. Αντίθετα, τα Ταμεία Ασφάλισης ορίζουν ως συνταξιούχο οποιονδήποτε εισπράττει έστω και ένα ευρώ από σύνταξη. Αποτέλεσμα προκύπτει πολλαπλάσιος αριθμός συνταξιούχων στην δεύτερη περίπτωση. **Για τις ανάγκες του κεφαλαίου αυτού, το ζήτημα είναι η συμμετοχή στην εργασία και όχι η σύνταξη, ιδίως αν η τελευταία σχετίζεται με συνεχιζόμενη παραμονή στην αγορά εργασίας.**



Η κρίσιμη απόφαση είναι μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου – όπου ο ελεύθερος χρόνος εξαρτάται από την ηλικία συνταξιοδότησης. Δηλαδή το άτομο 'αγοράζει' ελεύθερο χρόνο (έτη συνταξιοδότησης) λαμβάνοντας υπόψη τι υπόσχεται το συνταξιοδοτικό σύστημα και τι μπορεί να εξασφαλίσει από την αγορά εργασίας αν συνεχίσει να δουλεύει.

Πώς αναλύεται η απόφαση διαγραμματικά; Στις αποφάσεις του καταναλωτή απαιτούνται δύο στοιχεία: **(α)** Μια περιγραφή του τι είναι **εφικτό** – **Ο εισοδηματικός περιορισμός**. Αυτό εκφράζει όλους τους συνδυασμούς των δύο επιθυμητών αντικειμένων (κατανάλωση και περιουσία στον άξονα ψ) και ελεύθερος χρόνος στον άξονα χ. Ο ελεύθερος χρόνος έχει ένα μέγιστο σημείο (το πόσο θα ζήσεις) από τον οποίο αφαιρείται ο χρόνος που αντιστοιχεί σε έτη εργασίας. Δηλαδή αν δεν συνταξιοδοτηθεί καθόλου είναι η μέγιστη περιουσία (επί του άξονα ψ) ενώ αν συνταξιοδοτηθεί αμέσως επί του άξονα χ. **(β)** Μια περιγραφή των προτιμήσεων μεταξύ κατανάλωσης και ελεύθερου χρόνου – Οι **καμπύλες αδιαφορίας** που δείχνουν τους συνδυασμούς κατανάλωσης/ ελεύθερου χρόνου που δίνουν το ίδιο επίπεδο ικανοποίησης (χρησιμότητας ή ωφέλειας).

Ο καταναλωτής διαλέγει το σημείο που εφάπτεται η καμπύλη αδιαφορίας – μεγιστοποιεί την ικανοποίησή του υπακούοντας όμως στις οικονομικές δυνατότητες.

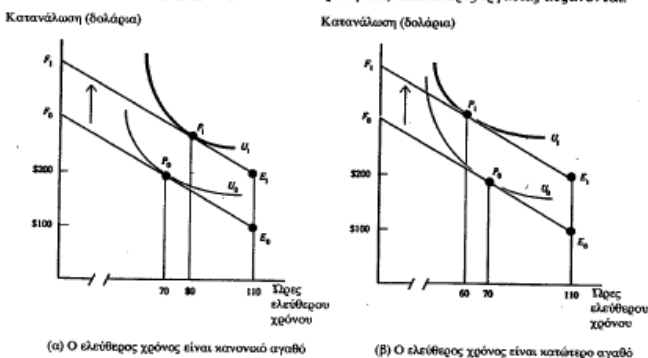
(Στο απλό υπόδειγμα αγοράζει ώρες ανάπαυσης – όμως το θεωρητικό υπόδειγμα είναι το ίδιο όταν επιλέγονται έτη συνταξιοδότησης).

Επιλεκτικά μερικά διαγράμματα, από τον Borjas. Δεν είναι υποκατάστατα της ανάγνωσης του πρωτοτύπου:

ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 63

ΣΧΗΜΑ 2.7 Η επίπτωση μιας μεταβολής του εισοδήματος που δεν προέρχεται από εργασία στις ώρες εργασίας

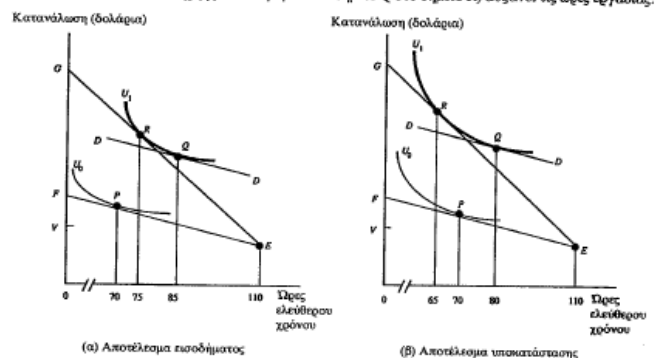
Μια αύξηση στο εισόδημα που δεν προέρχεται από εργασία, οδηγεί στην παράλληλη μετατόπιση της γραμμής εισοδηματικού περιορισμού προς τα πάνω, μετατοπίζοντας τον εγγράτη από το σημείο P_0 στο σημείο P_1 . (α) Αν ο ελεύθερος χρόνος είναι κανονικό αγαθό, τότε οι ώρες εργασίας μειώνονται. (β) Αν ο ελεύθερος χρόνος είναι κατώτερο αγαθό, τότε οι ώρες εργασίας αυξάνονται.



ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 67

ΣΧΗΜΑ 2.9 Ανάλυση της επίπτωσης μιας μεταβολής του μισθού σε αποτελέσματα εισοδήματος και υποκατάστασης

Μια αύξηση του ωρομισθίου δημιουργεί αποτελέσματα εισοδήματος και υποκατάστασης. Το αποτέλεσμα εισοδήματος (η μετακίνηση από το σημείο P στο σημείο Q) μειώνει τις ώρες εργασίας, ενώ το αποτέλεσμα υποκατάστασης (η μετακίνηση από το σημείο Q στο σημείο R) αυξάνει τις ώρες εργασίας.

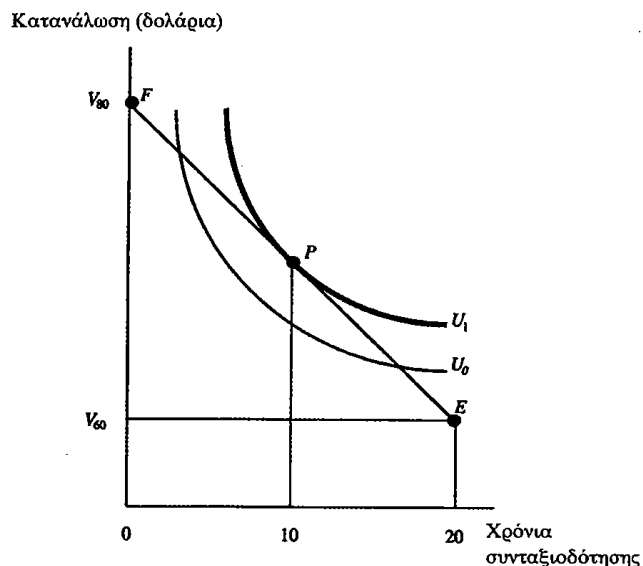


ΕΠΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

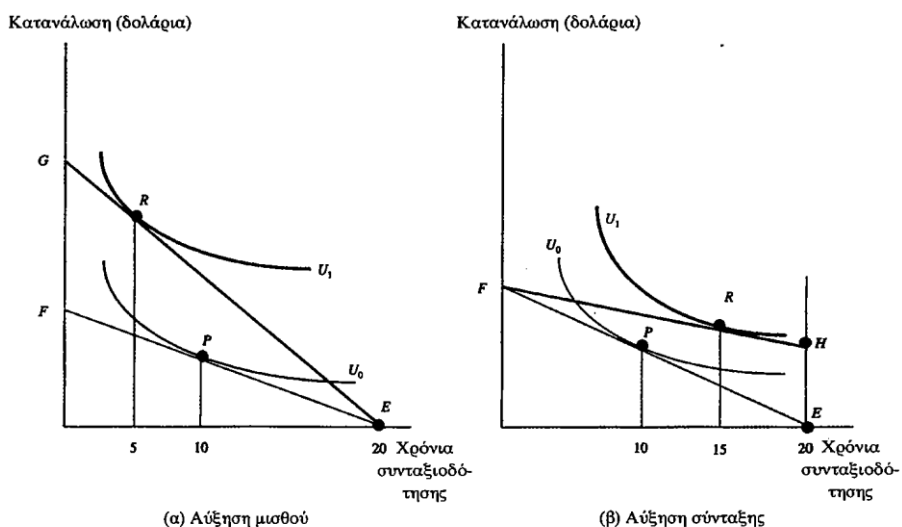
ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

ΣΧΗΜΑ 3.5 Η απόφαση συνταξιοδότησης

Το σημείο E δίνει το συνδυασμό ελεύθερου χρόνου-κατανάλωσης του εργάτη αν συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 60 ετών. Το σημείο F δίνει το συνδυασμό ελεύθερου χρόνου-κατανάλωσης του εργάτη αν δεν συνταξιοδοτηθεί ποτέ. Ένας εργάτης που μεγιστοποιεί την ωφέλειά του επιλέγει το σημείο P , και συνταξιοδοτείται για 10 χρόνια.

**ΣΧΗΜΑ 3.6 Οι επιπτώσεις των αυξήσεων στους μισθούς και τις συντάξεις στην ηλικία συνταξιοδότησης**

(α) Η αύξηση των μισθών περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού γύρω από το σημείο E και δημιουργεί τόσο αποτέλεσμα εισοδήματος όσο και υποκατάστασης καθώς ο εργάτης μετακινείται από το σημείο P στο σημείο R . Το σχήμα υποθέτει ότι κυριαρχεί το αποτέλεσμα υποκατάστασης και ο εργάτης καθυστερεί τη συνταξιοδότησή του. (β) Η αύξηση των συντάξεων περιστρέφει τη γραμμή εισοδηματικού περιορισμού γύρω από το σημείο F . Επίσης δημιουργεί αποτέλεσμα εισοδήματος και υποκατάστασης, αλλά και τα δύο αυτά αποτελέσματα ενθαρρύνουν τον εργάτη να συνταξιοδοτηθεί νωρίτερα.



Κρίσιμο συμπέρασμα:

Μια **μόνιμη αύξηση στις αποδοχές** (π.χ. λόγω αύξησης παραγωγικότητας, ενός νέου πτυχίου) μπορεί να έχει **μεικτό αποτέλεσμα**: Η επίπτωση υποκατάστασης πάντα ευνοεί την περισσότερη εργασία (ο ελεύθερος χρόνος είναι πιο 'ακριβός' και άρα προμηθευόμαστε λιγότερο), όμως μας καθιστά συνολικότερα πιο πλούσιους και έτσι μπορεί να αποφασίσουμε ότι 'αντέχουμε' περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Καθώς βελτιώνονται οι αποδοχές, είναι πιθανόν να εργάζονται οι άνθρωποι λιγότερο – δηλαδή να συνταξιοδοτούνται αργότερα. Αυτό διότι η επίπτωση εισοδήματος είναι σε αντίθετη κατεύθυνση από την επίπτωση υποκατάστασης.

Αντιθέτως μια **μόνιμη αύξηση στις συντάξεις** (π.χ. αν γίνει πιο γενναιόδωρο το σύστημα συντάξεων) σημαίνει τόσοι ότι ο ελεύθερος χρόνος είναι **φτηνότερος όσο και είμαστε πιο πλούσιοι** (και άρα ξοδεύουμε περισσότερο σε ελεύθερο χρόνο). **Αρα δεν υπάρχουν αντικρουόμενες τάσεις. Η τάση είναι αμιγώς για ενωρίτερη συνταξιοδότηση. (αγορά ελεύθερου χρόνου).**

Crash course στα οικονομικά της εργασίας

Κρίσιμα σημεία στην θεωρία της αγοράς εργασίας (Borjas)

- Πώς ορίζεται ο **εισοδηματικός περιορισμός** για την απόφαση εργασίας;
Ενας ορθολογικός άνθρωπος αφαιρεί από τον χρόνο ανάπαυσης για να εργαστεί, άρα υπό μια έννοια 'αγοράζει' ελεύθερο χρόνο η τιμή του οποίου είναι το ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο καθορίζει και την συνολική αξία του ελεύθερου χρόνου του, άρα υπό μια έννοια τον 'πλούτο' του εργαζόμενου. Μια αύξηση του ημερομισθίου κάνει τον ελεύθερο χρόνο πιο 'ακριβός', αλλά αυξάνει και την αξία του συνολικού χρόνου που είναι διαθέσιμος (αυξάνει το δυνητικό συνολικό εισόδημα του εργαζόμενου). Άρα κάνει την εργασία πιο ελκυστική ενώ ταυτόχρονα τον κάνει **συνολικά** πλουσιότερο. Πιο πλούσιοι άνθρωποι μπορεί να αποφασίσουν ότι προτιμούν τον ελεύθερο χρόνο και έτσι να εργάζονται λιγότερο. (Αρνητική εισοδηματική ελαστικότητα του ελεύθερου χρόνου.) Αν νεότερες γενιές είναι πλουσιότερες, ίσως να θέλουν να συνταξιοδοτούνται νωρίτερα (να επιθυμούν περισσότερο ελεύθερο χρόνο).

Πώς διαφέρει η απόφαση για συμμετοχή στην αγορά από αυτή για τις ώρες απασχόλησης; (το 'αν θα εργαστεί' αντί του 'πόσο θα εργαστεί').

Το να δουλέψει κάποιος συνεπάγεται κάποια σταθερά κόστη: πχ να χρειάζεται να ταξιδέψει στον χώρο εργασίας, ή να βρεί βρεφονηπιακό σταθμό για τα παιδιά του. Αυτά δημιουργούν ένα ελάχιστο επίπεδο, το οποίο, αν δεν το υπερβεί ο μισθός του δεν αξίζει να δουλέψει. Αυτός ο μισθός λέγεται '**μισθός επιφύλαξης**'. Ομοίως λειτουργούν διάφορα κοινωνικά επιδόματα που καταβάλλονται μόνο αν κάποιος είναι άνεργος: αν τα επιδόματα αυτά διακόπτονται με την ανάληψη εργασίας, ο μισθός επιφύλαξης είναι μεγαλύτερος.

Ο μισθός επιφύλαξης **καθορίζει αν κάποιος εργαστεί** (δηλαδή εργάζεται αν το ημερομίσθιο είναι μεγαλύτερο από τον μισθό επιφύλαξης).

Εργασία γυναικών. Αυτά τα θέματα έχουν ιδιαίτερη σημασία για τις **γυναίκες** αν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό εξηγεί για ποιον λόγο πολλές γυναίκες βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Τα θέματα αυτά επιδεινώνονται αν η φορολογία υπολογίζεται επί του **οικογενειακού** εισοδήματος, όπως στις ΗΠΑ. Τότε οι γυναίκες ως ο δεύτερος εργαζόμενος αντιμετωπίζουν εκ των πραγμάτων υψηλότερο μισθό επιφύλαξης αφού πληρώνουν περισσότερο φόρο. Η εργασία γυναικών είναι πολύ πιο ελαστική (δηλαδή αντιδρά σε κίνητρα) περισσότερο από τους άνδρες.

Το **προφίλ ηλικίας-εισοδήματος** είναι το πώς ο μισθός εξαρτάται από την ηλικία. Σε κάποια επαγγέλματα (πχ χειρωνακτικά) ο μισθός φτάνει ένα μέγιστο σημείο γύρω στην ηλικία 40-45 και μετά μειώνεται. Σε άλλα, όπως το δημόσιο (οι 'τρίετες'), ή σε επαγγέλματα με ισχυρή συνδικαλιστική παρουσία, ο μισθός αυξάνεται συνεχώς με την ηλικία. Στην τελευταία περίπτωση αν η σύνταξη είναι συνάρτηση των τελευταίων μισθών προκύπτει μεγαλύτερη σύνταξη. Στην αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος θα 'προτιμούσε' υπολογισμούς της σύνταξης που δίδουν μικρότερη έμφαση στο τέλος.

Συνταξιοδότηση. Αν κάποιος φτάσει την ηλικία που μπορεί να πάρει σύνταξη πρέπει κάθε χρόνο να σταθμίζει αν τον συμφέρει να δουλέψει ένα χρόνο περισσότερο ή να πάρει σύνταξη. Δηλαδή θα σταθμίσει:

- **Συνέχεια εργασίας:** Θα έχει δουλειά; Με τι μισθό; Τι προοπτικές; Αυτά εξαρτώνται από την **ζήτηση εργασίας** από εργοδότες, αλλά και το πώς δουλεύει η αγορά εργασίας αν αποφασίσει να βρει άλλη δουλειά.
- **Κατάθεση αίτησης συνταξιοδότησης.** Πόση σύνταξη θα πάρει *σήμερα*; Πόση σύνταξη θα πάρει *αν περιμένει ένα χρόνο*; Τι άλλες υποχρεώσεις έχει με τον χρόνο του (πχ φροντίδα ηλικιωμένου συγγενούς, εγγονιών). Αυτά εξαρτώνται από την **προσφορά εργασίας**.

Μια **βελτίωση αποδοχών** μπορεί να πείσει κάποιους να εργαστούν περισσότερο, ιδίως αν είναι κοντά στην συνταξιοδότηση (υπερισχύει η επίπτωση υποκατάστασης). Νεότεροι εργαζόμενοι ίσως αποφασίσουν ότι δεν χρειάζεται να εργαστούν τόσο πολύ και να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα.

Μια **βελτίωση των συντάξεων** δίνει ισχυρό κίνητρο για την συνταξιοδότηση – αφού τόσο το αποτέλεσμα υποκατάστασης όσο και εισοδήματος σπρώχνουν στην ίδια κατεύθυνση – την ενωρίτερη συνταξιοδότηση.

II. Επισκόπηση της εμπειρίας στις ΗΠΑ,

Οι ΗΠΑ διαθέτουν πλούσια κοινωνικο-οικονομικά στοιχεία από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, ενώ πολλές από τις διεργασίες που σημειώθηκαν στην Ευρώπη έλαβαν χώρα εκεί με διαφορά φάσης περί τη μια γενιά. Η ενότητα αυτή ακολουθεί το βιβλίο των Alicia Munnell and Steven Sass (2008), *Working Longer: The Solution to the Retirement Income Challenge*, Washington D.C. Brookings Institution.

Το γενικό περίγραμμα

Αν η γήρανση - ο μεγαλύτερος αριθμός ατόμων μεγάλης ηλικίας - είναι θέμα που αφορά πρωτίστως την πραγματική οικονομία, τότε για να αντιμετωπισθεί πρέπει να υπάρχουν προσαρμογές σε πραγματικά (και όχι απλώς χρηματοοικονομικά, ή λογιστικά) μεγέθη. Δηλαδή, κάποιος πρέπει είτε να δουλέψει περισσότερο ή να καταναλώνει λιγότερο (ή να πληρώνει παραπάνω σε εισφορές που είναι το ίδιο). Συνεπώς, αν η περικοπή κατανάλωσης θεωρηθεί απευκαίρια, τότε η καλύτερη δυνατή λύση θα ήταν περισσότερες εισροές εργασίας.

Το αν γίνεται να υπάρχει μεγαλύτερη εισροή εργασίας αναλύεται σε τρία υποερωτήματα:

1. Θα **μπορούν** (από άποψη **υγείας** και φυσικής ικανότητας) να εργάζονται οι μελλοντικοί ηλικιωμένοι και πόσο; Το ερώτημα αυτό προσεγγίζεται στη επόμενη ενότητα για την υγεία.
2. Θα **θέλουν** να εργάζονται; Δηλαδή, η **Προσφορά εργασίας**. Το ερώτημα αυτό πρέπει να προσεγγιστεί ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες
3. Θα υπάρχει **ζήτηση από εργοδότες** για να προσληφθούν άτομα μεγαλύτερης ηλικίας;

A. ΠΡΟΣΦΟΡΑ - Άνδρες: Θα θέλουν να εργαστούν περισσότερο;

Μακροχρόνια τάση μείωσης απασχόλησης

Η ιδέα της απόσυρσης από την αγορά εργασίας ως δικαίωμα είναι σχετικά πρόσφατο φαινόμενο. Σε αγροτικές κοινωνίες και στον αναπτυσσόμενο κόσμο η εργασία συνεχίζεται μέχρι το σημείο που εξαντλείται η φυσική δυνατότητα. Ως το τέλος του 19^{ου} αιώνα στις ΗΠΑ, υπήρχε 'διακοπή' εργασίας μόλις 2 χρόνια πριν τον θάνατο λόγω κακής υγείας. Βεβαίως η ηλικία συμβάδιζε με τη μείωση ωρών εργασίας και αλλαγή είδους εργασίας. Στις ΗΠΑ η κατάσταση αυτή άλλαξε ραγδαία μετά το 1880. Το ποσοστό απασχόλησης ατόμων άνω των 65 ήταν 76% το 1880, 43% το 1940 και 18% το 1990.

Η απόσυρση γίνεται για 3 λόγους:

1. Η κακή υγεία την καθιστά υποχρεωτική.
2. Μειώνεται η παραγωγικότητα (πραγματική ή φαινομενικά) και οι εργοδότες εκτιμούν ότι η απασχόληση μεγαλύτερων εργαζομένων δεν συμφέρει.
3. Οι ίδιοι έχουν την οικονομική δυνατότητα να στερηθούν τα εισοδήματα της εργασίας.

Δεδομένου ότι η κατάσταση υγείας δεν επιδεινώθηκε – η αναζήτηση εξήγησης είναι μεταξύ των δύο τελευταίων.

Στην **προβιομηχανική παραγωγή** (πρβλ ΟΓΑ, αλλά και στις οικογενειακές επιχειρήσεις) η αποταμίευση και συσσώρευση γίνεται μέσω της επιχείρησης: Η εργασία του ιδιοκτήτη μπορεί να ελαττωθεί μέσω της πρόσληψης υπαλλήλων ή και της ενοικίασης ή πώλησης (τμήματος) της επιχείρησης. Η **εκβιομηχάνιση** ισοδυναμεί με αποξένωση της εργασίας από τα μέσα παραγωγής (Μαρξ). Συνεπώς οι εργαζόμενοι έπρεπε να φροντίσουν μόνοι τους μέσω αποταμιεύσεων: να προβλέψουν τα εισοδήματά τους, την δυνατότητα εργασίας και το πόσο

θα ζήσουν. Όλα αυτά προγραμματίζονται με μεγάλη δυσκολία. Σε κάθε περίπτωση το προσδόκιμο επιβίωσης τον 19^ο αιώνα ήταν αρκετά χαμηλό, ώστε οι περισσότεροι να μην έχουν λόγο αποταμίευσης (αφού πέθαιναν σχετικά νέοι).

Στις ΗΠΑ παρατηρούνται οι εξής ιστορικές εξελίξεις:

1. **Τέλη του 19^{ου}:** Θεσπίζονται πολεμικές συντάξεις για τους πολεμιστές του Εμφυλίου (του 1860). Δίδεται έτσι, για πρώτη φορά, η ευκαιρία να αποσυρθεί με σύνταξη από την εργασία μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα όμως η αύξηση εισοδημάτων επιτρέπει και την οικειοθελή απόσυρση, ενώ και οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν μεγαλύτερους εργαζόμενους στις υφέσεις. Το ποσοστό απασχόλησης των άνω των 65 μειώνεται σταδιακά από 76% το 1880 στο 43% το 1940
2. **Ως τη δεκαετία 1930.** Παρά την αποχώρηση λόγω θανάτου των συνταξιούχων του εμφυλίου, το ποσοστό απασχόλησης συνεχίζει να πέφτει. Αυτό εξηγείται από την άνοδο των εισοδημάτων αλλά και από την στάση των εργοδοτών που απολύουν τους γηραιότερους. Κατά την κρίση του 30 δεν προσλαμβάνονται μεγαλύτεροι εργαζόμενοι. Ταυτόχρονα οι μεγαλύτεροι εργοδότες αρχίζουν να προσφέρουν ιδιωτικά σχέδια συνταξιοδότησης για τις επιχειρήσεις τους. (το 1930 αυτά κάλυπταν 15% του μη αγροτικού εργατικού δυναμικού).
3. **1935-1985:** Επέκταση κρατικού συστήματος συντάξεων και γενίκευση εργοδοτικών συντάξεων¹. Αποτέλεσμα η συμμετοχή **των άνω των 65** μειώθηκε από 33% το 1960 σε 16% το 1985.. Για τους **μεταξύ 55 και 64**, σειρά κινήτρων μείωσαν την συμμετοχή τους από 83% το 1960 σε 67% το 1990: (α) μείωση του ορίου ηλικίας για μειωμένη σύνταξη στα 62 (από 65) το 1956². (β) εργοδότες προσέφεραν γενναιοδωρα πακέτα πρόωρης συνταξιοδότησης από την δεκαετία του 70.
4. **Μετά το 1980 :** Ειδικά στις ΗΠΑ παρουσιάζεται μια ανακοπή της πτωτικής πορείας της ηλικίας συνταξιοδότησης (και ενδεχομένως δειλή αναστροφή της), τόσο για τις ηλικίες 55-64 όσο και 65+. Οι άνδρες δηλαδή εργάζονται περισσότερο.

Πώς εξηγείται η ανακοπή της πτώσης της ηλικίας συνταξιοδότησης στις ΗΠΑ;

Μια σειρά ειδικοί παράγοντες έχουν αναφερθεί ως εξήγηση της ανακοπής της πορείας πτώσης της ηλικίας συνταξιοδότησης, κυρίως για τους άνω των 65. Τόσο οικονομικοί όσο και εξωοικονομικοί παράγοντες. Αυτοί που συνεχίζουν την εργασία είναι οι πλέον μορφωμένοι, εύποροι, υγιέστεροι, πράγμα που αυξάνει την πιθανότητα να παίζουν ρόλο θέματα πέραν των οικονομικών . Καίριο ερώτημα είναι αν θα συνεχίσει αυτή η αύξηση και στο μέλλον

1. **Αλλαγές στην Κοινωνική ασφάλιση.** (α) από το 1983 φορολογείται τμήμα των συντάξεων κοινωνικής ασφάλισης για τους πιο εύπορους³. (β) τα όρια συνταξιοδότησης για πλήρη σύνταξη αυξάνονται σταδιακά από 65 σε 67. ⁴ Η

¹ Οι εργοδοτικές συντάξεις (401k) κατέστησαν κοινό στοιχείο της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού μεγάλων επιχειρήσεων, ενώ δόθηκαν και φορολογικά κίνητρα. Από το 1950 έγιναν και σύνηθες τμήμα του διεκδικητικού πλαισίου των συνδικάτων.

² Παρά το γεγονός ότι οι συντάξεις μειώνονται αναλογιστικά, υπάρχουν ενδείξεις ότι η αποχώρηση γίνεται το ενωρίτερο δυνατόν.

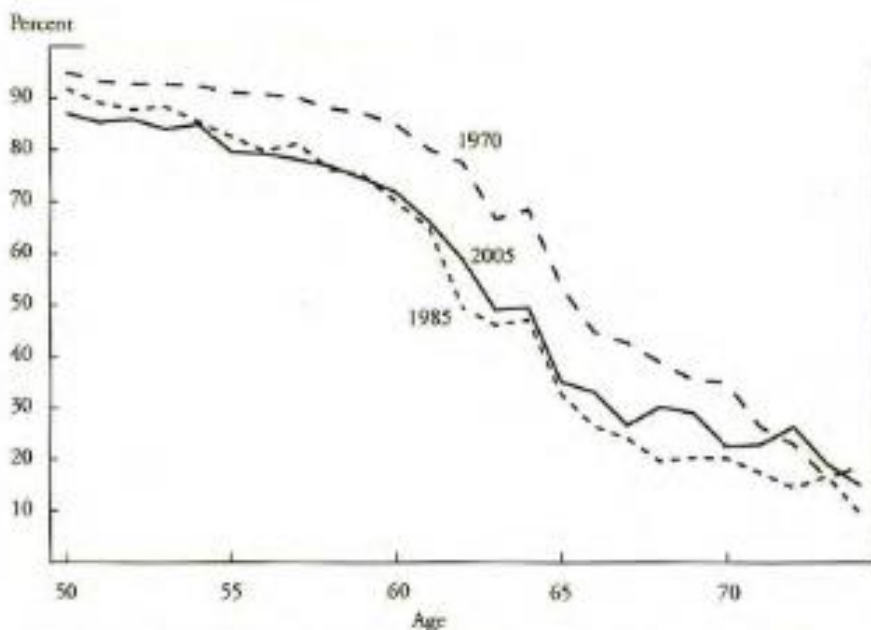
³ Σε αντίθεση με την Ελλάδα και τις περισσότερες χώρες της ΕΕ στις ΗΠΑ οι συντάξεις δεν υπόκεινται στον φόρο εισοδήματος. Εκεί συντάξεις κάτω από \$25 χιλ ετήσια (\$32 χιλ για ζευγάρια) δεν πληρώνουν φόρο. (στοιχεία 2008)

⁴ Αυτό επηρεάζει και τα ποσά που λαμβάνουν οι συνταξιοδοτούμενοι με μειωμένη σύνταξη, γιατί η μείωση υπολογίζει αρχίζοντας από τα μεγαλύτερο όριο. Αυτό θα ισοδυναμεί με μεγαλύτερη μείωση

επίπτωση των μέτρων αυτών θα κλιμακωθεί μετά το 2010. (γ) ρυθμίσεις για εργασία συνταξιούχων: χαλάρωση του ορίου εισοδήματος εργασίας πέραν του οποίου μειώνεται η σύνταξη.

2. **Τέλος στην υποχρεωτική συνταξιοδότηση.** Την 10ετία του 70 περίπου οι μισοί Αμερικανοί εργάζονταν σε εργασίες όπου ίσχυε (εκ μέρους του εργοδότη) υποχρεωτική αποχώρηση (συνήθως στα 65). Το 1978 η ενωρίτερη ηλικία για υποχρεωτική συνταξιοδότηση αυξήθηκε στα 70 και το 1986 καταργήθηκε σχεδόν για όλους (με λίγες εξαιρέσεις π.χ. οι πιλότοι).

1 Συμμετοχή ανδρών στην αγορά εργασίας ανα ηλικία, ΗΠΑ



Source: U.S. Census Bureau and Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey (1970).

3. **Αλλαγές σε εργασιακές συντάξεις.** Στις ΗΠΑ (όπως και αλλού) εργοδότες εγκαταλείπουν τις συντάξεις καθορισμένων παροχών (ΣΚΠ) και προσχωρούν σε συντάξεις καθορισμένης εισφοράς⁵ (ΣΚΕ). Το ποσοστό συντάξεων ΚΠ μειώθηκε από 85% το 1980 σε 37% το 2004. Σε αντίθεση με τις ΣΚΠ οι ΣΚΕ δεν εμπεριέχουν κίνητρα για πρόωρη αποχώρηση (είναι ουδέτερα). Συνεπώς οι ασφαλισμένοι ΣΚΕ αποχωρούν 1-2 χρόνια αργότερα.
4. **Υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.** Τα άτομα 55+ σήμερα έχουν υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα από αυτούς της ίδιας ηλικίας 20-30 χρόνια πριν. Η διαφορά στο έτος συνταξιοδότησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης είναι τεράστια⁶. Οι πιο μορφωμένοι συνταξιοδοτούνται πολύ αργότερα. Έτσι, αν και μέσα σε κάθε εκπαιδευτική κατηγορία δεν αυξήθηκε η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, η

σε σχέση με την πλήρη σύνταξη (από 80 σε 70% της πλήρους σύνταξης στα 62). Η πλήρης εφαρμογή της ρύθμισης θα ολοκληρωθεί το 2022 (σταδιακή εφαρμογή).

⁵ Οι πιο δημοφιλείς τέτοιες συντάξεις είναι οι 'συντάξεις 401(k)'. Εργοδότες υιοθέτησαν τέτοια σχέδια και ως τρόπο εγκατάλειψης των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης.

⁶ Το 1983 38% των ατόμων 55-64 δεν είχαν απολυτήριο λυκείου. Το 2006 μόνο 13%. Οι απόφοιτοι πανεπιστημίου από 18% έγιναν 33%.

μετακίνηση εργαζομένων προς τις περισσότερο μορφωμένες κατηγορίες εξηγεί τις αλλαγές.

5. **Αλλαγές στο είδος εργασίας.** Οι εργασίες που αναλάμβαναν οι εργαζόμενοι ήταν λιγότερο απαιτητικές σωματικά και με περισσότερη ψυχική ικανοποίηση. Μειώθηκαν οι βιομηχανικές θέσεις απασχόλησης και αυξήθηκαν οι υπηρεσίες. Αυτό μειώνει το στρες και βελτιώνει τις μη χρηματικές απολαβές.
6. **Κοινές αποφάσεις μεταξύ ζευγαριών.** Καθώς εργάζονται περισσότερες παντρεμένες γυναίκες, οι σύζυγοί τους επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν μαζί τους. Δεδομένου ότι η μέση διαφορά ηλικίας στα ζευγάρια είναι 3 χρόνια, αν οι γυναίκες δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν ως τα 62, τότε οι άνδρες πρέπει να περιμένουν ως τα 65.
7. **Αλλαγές στην ασφάλιση υγείας για συνταξιούχους.** Η παροχή ιατρικής κάλυψης από εργοδότες για συνταξιούχους⁷ έχει μειωθεί δραστικά, ενώ έχουν αυξηθεί οι ιατρικές δαπάνες ραγδαία. Με δεδομένο ότι οι Αμερικανοί δικαιούνται κρατική ασφάλιση υγείας (Medicare) μετά τα 65, δεν επιθυμούν να μείνουν ακάλυπτοι ασφαλιστικά αποχωρώντας πρόωρα.

Θα συνεχίσει η αύξηση συμμετοχής και στο μέλλον;

Στις ΗΠΑ υπάρχουν οικονομικά κίνητρα για παραμονή, που θα ενταθούν στο μέλλον. Όμως, θα ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι στην διαφαινόμενη επίπτωση εισοδήματος (μείωσης) εργαζόμενοι περισσότερο; Υπάρχουν όμως και παράγοντες που επιδρούν στην αντίθετη κατεύθυνση:

1. **Κατατμημένη εργασιακή διαδρομή.** Υπάρχει η τάση από το 1990 οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι να εργάζονται με τον εργοδότη τους για λιγότερα χρόνια. (Κατατμημένη καριέρα)⁸. Η ιδέα της αδιατάρακτης καριέρας υποχωρεί. Αν κάποιος εργάζεται για λίγα χρόνια μόνο στον σημερινό του εργοδότη θα είναι σε μειονεκτικότερη θέση. Αυτό σημαίνει ότι οι αποδοχές εργασίας και σύνταξης θα είναι χειρότερες.
2. **Μειονεκτική θέση της γενιάς του baby boom.** Καθώς γηράσκει ο πληθυσμός το ποσοστό των ηλικιωμένων εργαζομένων θα αυξάνει (baby boom). Η αύξηση της προσφοράς προσιώνίζεται χειρότερες συνθήκες στην αγορά εργασίας (χαμηλότερες αποδοχές -οι μισθοί μεγαλύτερων εργαζομένων έχουν αρνητική συσχέτιση με το ποσοστό τους στον πληθυσμό)⁹.

Αν οι μισθοί μειωθούν, τότε σημειώνεται ένα αρνητικό αποτέλεσμα εισοδήματος (άρα εργασία για περισσότερο), αλλά ταυτόχρονα θα καταστήσει την εργασία λιγότερο ελκυστική σε σχέση με την συνταξιοδότηση (αποτέλεσμα υποκατάστασης). Στην ίδια κατεύθυνση λειτουργεί και η στροφή σε συντάξεις ΚΕ, που θα οδηγεί σε εφάπαξ πληρωμές κατά την συνταξιοδότηση.

⁷ Στις ΗΠΑ δεν υπάρχει κρατική ασφάλιση υγείας αντίστοιχη με το ΕΣΥ.

⁸ Ενώ το 1983 45% αυτών μεταξύ 58-62 δούλευαν με τον ίδιο εργοδότη που είχαν όταν ήταν 50, το ποσοστό αυτό το 2004 ήταν μόλις 28%.

⁹ Όταν το baby boom εισήλθε στην αγορά εργασίας αυτό συνδυάστηκε με μείωση των αποδοχών σχετικά με μεγαλύτερους εργαζομένους. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται από το ότι διαφορετικές ηλικίες αναλαμβάνουν διαφορετικές λειτουργίες στην αγορά εργασίας και δεν είναι τέλεια υποκατάστατα μεταξύ τους.

3. **Έλλειψη ευκαιριών για μερική απασχόληση.** Οι εργοδότες δεν διάκινονται ευνοϊκά στην ευελιξία στην απασχόληση. Η μερική απασχόληση προσφέρεται από μικρές επιχειρήσεις και στις υπηρεσίες.
4. **Η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης.** Αν και η μείωση στο ποσό της σύνταξης είναι αναλογιστική (δηλαδή υπολογίστηκε ώστε κάποιος που συνταξιοδοτείται στα 62 και κάποιος στα 65 να λαμβάνουν ίσο ποσό συντάξεων δια βίου), η μεγίστη πλειοψηφία εργαζομένων επιλέγει την μειωμένη σύνταξη – δηλαδή συνταξιοδοτείται το ενωρίτερο δυνατό. Ρόλο σε αυτό μπορεί να παίζει και η στάση των εργοδοτών, που θεωρούν ότι οι εργαζόμενοί τους θα αποχωρήσουν το ταχύτερο.

Μπορούν αυτές οι τάσεις να οδηγήσουν σε επιστροφή στα επίπεδα του 1960; Τότε εργάζονταν το 87% αυτών 55-64 και το 40% 65-74. Σήμερα τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 70% και 28%. Μεταβολές αυτής της έκτασης είναι απίθανες.

Β. ΠΡΟΣΦΟΡΑ - Γυναίκες: Θα θέλουν να εργαστούν περισσότερο;

Η εικόνα για τις γυναίκες στις ΗΠΑ όσο και σε άλλες αναπτυγμένες χώρες είναι ιδιαίτερα σύνθετη. Αν και βρίσκονται σε λειτουργία όλοι οι παράγοντες που αναφέρθηκαν για τους άνδρες, **στις γυναίκες κυρίαρχος παράγων είναι η γενιά: κάθε γενιά που έρχεται εργάζεται περισσότερο από την προηγούμενη.** Η συμμετοχή τους στην εργασία είναι κρίσιμη, γιατί οι γυναίκες εκτίθενται σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από τους άνδρες (περί το 30% στις ΗΠΑ). Ο κίνδυνος αυτός επικεντρώνεται στο τέλος της ζωής τους όταν πολλές γυναίκες επιζούν με συντάξεις χηρείας από τον σύζυγό τους.

Μακροχρόνιες τάσεις απασχόλησης γυναικών

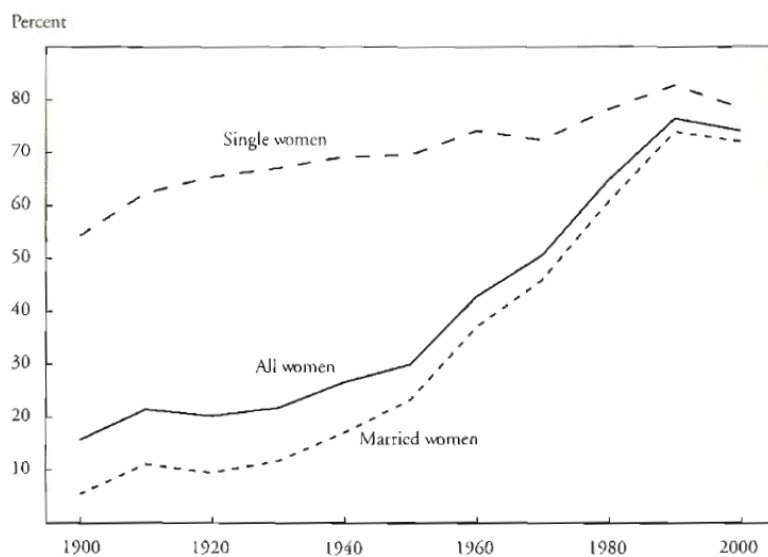
Οι ανύπανδρες γυναίκες πάντοτε εργάζονταν, ενώ οι παντρεμένες (65-80% των γυναικών) ως πρόσφατα δεν εργάζονταν. Η αύξηση στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας προήλθε από αλλαγές στην συμπεριφορά ειδικά των παντρεμένων γυναικών. Σύμφωνα με την Claudia Goldin, η ιστορία της εμπλοκής γυναικών χωρίζεται σε 4 περιόδους:

1^η περίοδος: Τέλη 19^{ου} αιώνα- δεκαετία 1920. Μερικές ανύπανδρες δούλευαν στην βιομηχανία και ως υπηρέτριες. Οι διαθέσιμες εργασίες ήταν δυσάρεστες και υπήρχε κοινωνικό στίγμα για όσες αναγκάζονταν να αναζητήσουν εργασία εκτός σπιτιού. Λιγότερες από 10% των παντρεμένων γυναικών 35-44 εργάζονταν. Το αποτέλεσμα εισοδήματος ήταν μεγάλο και αρνητικό (μικρές αυξήσεις στο εισόδημα του συζύγου οδηγούσαν σε έξοδο από την αγορά της γυναίκας του). Το αποτέλεσμα υποκατάστασης του μισθού ήταν μικρό (αυξήσεις στο μισθό προκαλούσαν λίγες εισόδους στην εργασία).

2^η περίοδος: Δεκαετία 1930-1950. Η συμμετοχή παντρεμένων **από το 10% υπερδιπλασιάστηκε σε 25%**, κυρίως επειδή η εργασία έγινε κοινωνικά αποδεκτή. Η εργασία γραφείου κυριαρχεί και αντικαθιστά τις βιομηχανικές εργασίες. Η ύπαρξη μερικής απασχόλησης από την 10ετία 1940 και 1950 διευκόλυνε τις μητέρες. Το αποτέλεσμα εισοδήματος μειώνεται. Η χρήση οικιακών συσκευών (π.χ. ψυγεία, κουζίνες) κατέστησε την εργασία έξω από το σπίτι λιγότερο δαπανηρή (η απουσία της γυναίκας μπορούσε να αναπληρωθεί ευκολότερα) – αύξηση στο αποτέλεσμα υποκατάστασης.

3^η περίοδος: Δεκαετία 1950- δεκαετία 1970. Αύξηση από 25% σε 50%. Οικιακές συσκευές απελευθερώνουν τις νοικοκυρές, το στίγμα υποχώρησε και η ζήτηση εργασίας ήταν μεγάλη. Γυναίκες εργάζονται ως γραμματείς, δασκάλες, νοσοκόμες. Δεν αντιμετωπίζουν, όμως, την εργασία ως καριέρα (δηλαδή ως τμήμα της ταυτότητάς τους) και επομένως δεν περίμεναν προαγωγές. Το αποτέλεσμα εισοδήματος υποχώρησε σε σημασία και αυξήθηκε το αποτέλεσμα υποκατάστασης καθώς οι γυναίκες αντιδρούσαν θετικά σε αυξήσεις μισθών.

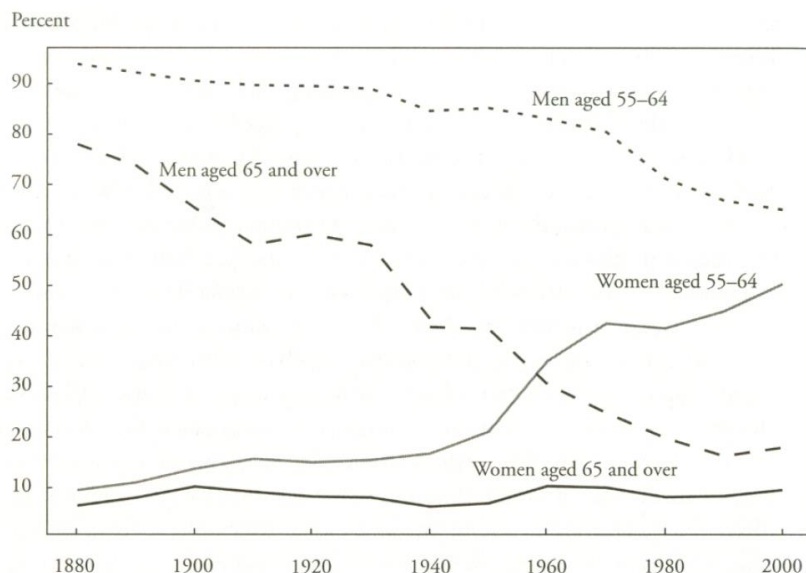
2 Συμμετοχή γυναικών στην εργασία, ΗΠΑ 1900-2000



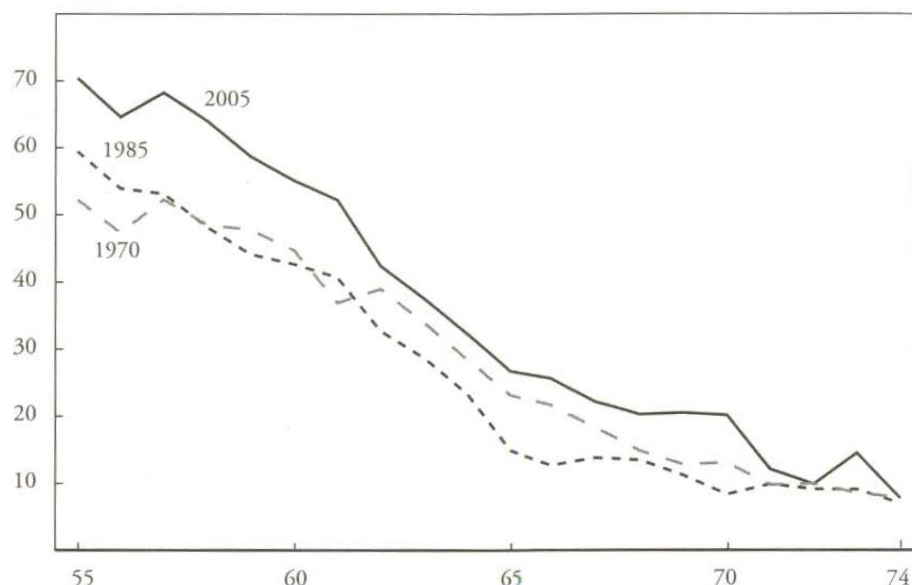
Source: Ruggles and Sobek (2004).

4^η περίοδος: Δεκαετία 1970 ως σήμερα. Αυτές που μεγάλωναν την δεκαετία 1960 έβλεπαν ότι θα δούλευαν όλη τους τη ζωή και συνεπώς επένδυσαν στην εκπαίδευσή τους. Η αντισύλληψη επέτρεψε την αναβολή του γάμου και των παιδιών, ενώ η σημασία της καριέρας ανέβηκε. Η απόφασή τους να συμμετέχουν στην απασχόληση εξαρτάται πλέον λιγότερα από τα εισοδήματα του συζύγου τους. Η προσφορά εργασίας των γυναικών έμοιαζε όλο και περισσότερο με αυτήν των ανδρών.

3 Συμμετοχή στην εργασία ανά ηλικία, ΗΠΑ Άνδρες και γυναίκες 1880-2000



4 Συμμετοχή γυναικών 55-74 ετών σε τρεις κοόρτες, 1970, 1985, και 2005



Έτσι, κάθε γενιά γυναικών είχε μεγαλύτερη ανάμειξη από την προηγούμενη. Ταυτόχρονα όμως οι γυναίκες αντιμετώπιζαν τα ίδια κίνητρα που ευνοούσαν την πρόωρη αποχώρηση που αντιμετώπιζαν και οι άνδρες. Αυτό εξηγεί την συμπεριφορά που φαίνεται στο διάγραμμα 3: **διπλασιασμός στην συμμετοχή γυναικών ηλικίας 55-64 ως το 1970 και μετά στασιμότητα**. Αποτέλεσμα το 1985 να εργάζονται λιγότερες γυναίκες άνω των 62 από το 1970. Τα τελευταία χρόνια, η αυξητική τάση επαναλαμβάνεται (όπως των ανδρών). Το ότι η αύξηση επικεντρώνεται σε γυναίκες κάτω των 60 συνεπάγεται ότι η επίπτωση της εισόδου μια νέας γενιάς είναι πιο σημαντική από τα κίνητρα¹⁰.

Όσον αφορά τις γυναίκες άνω των 65, το ποσοστό που εργάζεται σήμερα είναι περίπου το ίδιο που ήταν και το 1900. Η απουσία αλλαγής οφείλεται πιθανώς στις αποφάσεις από κοινού στα ζευγάρια. Η μεγάλη μείωση συμμετοχής των ανδρών μετά τα 65 (+την διαφορά ηλικίας) συμπαρέσυρε και τις γυναίκες, ακόμη και αν αυτές είχαν εργαστεί στη ζωή τους.

Είδη εργασίας των γυναικών και συνταξιοδότηση

Τα είδη εργασίας που επιτελούν οι γυναίκες διαφέρουν από αυτά των ανδρών: Στις ΗΠΑ ενώ το 2005 οι γυναίκες ήταν το 46% των εργαζομένων έλαβαν το 37% των αποδοχών. Άρα είναι να αναμένεται ότι και οι συντάξεις τους θα είναι μικρότερες, ενώ οι περισσότερες θα αντιμετωπίσουν σοβαρές μειώσεις εισοδημάτων αν γίνουν χήρες.

- **Είδη εργασίας** – η **μερική απασχόληση** είναι πολύ κοινή για τις γυναίκες, και περισσότερο για τις μεγαλύτερες γυναίκες. Παράλληλα, η αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη (το 2006 οι διάμεσες αποδοχές ήταν το 80% των ανδρικών). Οι γυναίκες έχουν λιγότερα έτη υπηρεσίας – στην συνταξιοδότηση 13 χρόνια με μηδενικές αποδοχές, όταν οι άνδρες είχαν 6). Τέλος οι γυναίκες εργάζονται σε διαφορετικούς κλάδους: Από την μια πλευρά εργάζονται σε κλάδους, όπως οι υπηρεσίες, που είναι πιο ‘φιλικόι’ στους μεγαλύτερους εργαζόμενους. Από την άλλη όμως, πολύ μικρότερο ποσοστό είναι αυτοτελώς απασχολούμενοι και επομένως έχουν μεγαλύτερη δυσκολία σταδιακής προσαρμογής των ωρών εργασίας τους.

¹⁰ Τα κίνητρα επηρεάζουν πρωτίστως τις μεγαλύτερες.

- **Επιπτώσεις στην ασφάλεια εισοδήματος και χρεία.** Οι γυναίκες έχουν μικρότερες συντάξεις από δική τους εργασία. Παράλληλα, επειδή η καριέρα είναι λιγότερο σημαντική για αυτές, έχουν επαγγελματικές συντάξεις (2^{ου} πυλώνα) λιγότερο συχνά από τους άνδρες (43% αντί 65%). Οι παντρεμένες με σύζυγο συνταξιούχο είναι σε πολύ καλύτερη θέση. Όταν όμως πεθάνει ο σύζυγος, τότε δυσκολεύουν τα πράγματα για την χήρα: (α) η συνολική σύνταξη κοινωνικής ασφάλισης στις ΗΠΑ μειώνεται κατά 30-50%¹¹. (β) οι επαγγελματικές συντάξεις είτε εξαφανίζονται είτε μειώνονται δραστικά. Αποτέλεσμα η κατακόρυφη αύξηση του κινδύνου φτώχειας για τις χήρες.

Παράγοντες που επηρεάζουν την συνταξιοδότηση γυναικών

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικά κίνητρα στην απόφασή τους για συνταξιοδότηση από τους άνδρες, τόσο οικονομικά όσο και κοινωνικά.

A. Οικονομικά κίνητρα για εργασία. Σε γενικές γραμμές τα κίνητρα για εργασία είναι ασθενέστερα για γυναίκες:

- **Αποδοχές.** Οι χαμηλότερες αποδοχές σημαίνουν ότι ο ελεύθερος χρόνος πριμοδοτείται. Επειδή αλλάζουν συχνότερα δουλειά έχουν μικρότερα επιδόματα.
- **Φορολογία.** Στις ΗΠΑ το εισόδημα της συζύγου φορολογείται μαζί με του συζύγου, με αποτέλεσμα η σύζυγος να αντιμετωπίζει αμέσως τον υψηλό οριακό συντελεστή φορολογίας (Σημ: Αυτό δεν συμβαίνει στην Ελλάδα). Αν προστεθεί σε αυτό και το κόστος παιδικής μέριμνας, η εργασία μιας μητέρας είναι συχνά μηδενικής απόδοσης.
- **Συντάξεις.** Οι γυναίκες είναι ασφαλισμένες σε μεγαλύτερο βαθμό με επαγγελματικές συντάξεις ΚΕ και συνεπώς αντιμετωπίζουν μικρότερα κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης¹².
- **Κίνητρα παραμονής** του συστήματος συντάξεων. Ένα επιπλέον έτος εργασίας με υψηλότερες αποδοχές θα αυξήσει τις συντάξεις αυτών (όπως οι γυναίκες) που έχουν χαμηλές αποδοχές – άρα είναι πιο ανταποδοτικές¹³.

B. Οικογενειακά ζητήματα. Ο ρόλος γυναικών στην μακροχρόνια φροντίδα και οι κοινές αποφάσεις με τον σύζυγο υπεισέρχονται ουσιαστικά.

- **Παροχή φροντίδας.** Για παιδιά, αλλά και για ηλικιωμένους γονείς ή για άρρωστο σύζυγο. Σε ηλικία 50-65 είναι πιθανόν να συνυπάρχει φροντίδα για παιδιά και για γονείς.
- **Κοινές αποφάσεις.** Μεγάλο ποσοστό ζευγαριών συνταξιοδοτούνται εντός 1-2 ετών μεταξύ τους για να περνάνε τον χρόνο τους μαζί. Αν αρρωστήσει ο άνδρας ή αν χάσει την δουλειά του, τότε η γυναίκα θα μπορεί είτε να συνταξιοδοτηθεί για να τον προσέχει (αποτέλεσμα υποκατάστασης) ή να εργάζεται για να καλύπτει τα έξοδα της ασθένειας (αποτέλεσμα εισοδήματος). Αν συνεχίσουν οι άνδρες να

¹¹ Στις ΗΠΑ οι συντάξεις του συζύγου προσαυξάνονται για την σύζυγο κατά 50%. Όταν οι αποδοχές της συζύγου είναι χαμηλές, συχνά την συμφέρει να βασίζεται στην σύνταξη του συζύγου της. Όταν αυτός πεθαίνει, το αποτέλεσμα είναι σημαντικό ακόμη και για γυναίκες με δικές τους συντάξεις.

¹² Οι επαγγελματικές συντάξεις 401(k) είναι καλύτερες για αυτούς που αλλάζουν εργασία συχνά. Όμως στις ΗΠΑ η ράντα μετατροπής λαμβάνει υπόψη το προσδόκιμο επιβίωσης γυναικών.

¹³ Αν όμως οι αποδοχές είναι τόσο χαμηλές ώστε η γυναίκα θα δικαιούται την προσαύξηση σύνταξης του συζύγου της, τότε η επιπλέον εργασία έχει μηδενική απόδοση.

συνταξιοδοτούνται ενωρίτερα, τότε και οι γυναίκες τους είναι πιθανόν να συνεχίσουν¹⁴.

Γ. Δημογραφικά χαρακτηριστικά. Οι αλλαγές των τελευταίων δεκαετιών θα έχουν ριζικές προεκτάσεις και αναμένεται να αυξήσουν την συμμετοχή:

- **Υγεία.** Ριζικές βελτιώσεις στην κατάσταση υγείας σε ηλικίες 45-64 διευκολύνουν την απασχόληση.
- **Εκπαίδευση.** Οι νεότερες 'κλάσεις' είναι πολύ πιο μορφωμένες και συνεπώς στην ζωή τους η εργασία είχε πολύ μεγαλύτερη σημασία. Οι εργασίες που κάνουν οι απόφοιτες δεν θέτουν φυσικούς φραγμούς στην εργασία.
- **Διαζύγια.** Η μεγάλη αύξηση διαζυγίων (από 1 σε κάθε 4 γάμους το 1960 σε 1 σε 2 το 1975) έπαιξε ρόλο στην αύξηση της συμμετοχής. Η πιθανότητα διαζυγίου αποτελεί κίνητρο και για αυτόνομη εργασιακή πορεία.

Γ. ΖΗΤΗΣΗ από εργοδότες: Θα επιθυμούν να διατηρήσουν μεγαλύτερους εργαζόμενους;

Το αν θα εργάζονται ή όχι μεγαλύτερα άτομα δεν αρκεί. Πρέπει και οι εργοδότες να επιθυμούν τις υπηρεσίες τους (δεν αρκεί η προσφορά – απαιτείται και η *ζήτηση* για εργασία). Οι απόψεις εργοδοτών είχαν καθοριστική σημασία στην μείωση της ηλικίας αποχώρησης τον 20ό αιώνα. Θα τις διατηρήσουν ή θα τις αλλάξουν; Πώς θα αντιδράσουν στην διαφαινόμενη δυσχέρεια εξεύρεσης εργαζομένων λόγω γήρανσης; Η ενότητα αυτή εξετάζει πρώτα θέματα παραγωγικότητας εργασίας – του αν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο παραγωγικοί – και μετά του κόστους απασχόλησης, του αν κοστίζουν περισσότερο λόγω μισθών.

Βλ. και στην επόμενη ενότητα στο ίδιο κεφάλαιο: Ζήτηση για εργασία

1. Φυσική Παραγωγικότητα μεγαλύτερων - Μείωση με την ηλικία;

A. Επίπτωση γήρανσης στις φυσικές ικανότητες. Υπάρχει αδιαμφισβήτητη επιδείνωση της δυνατότητας στις φυσικά καταπονητικές εργασίες. Η βελτίωση υγείας έχει πολύ μικρότερη σημασία αφού στην σημερινή αγορά εργασίας η φυσική κατάσταση αποτιμάται πολύ λιγότερα από ό,τι παλαιά. Η γήρανση, όμως, έχει θετικά αποτελέσματα σε **συναισθηματικές δεξιότητες** (συλλογική εργασία, αφοσίωση, διαχείριση κρίσεων). Αρνητική είναι η κατάσταση για τις **γνωστικές δεξιότητες** (ταχύτητα αντίληψης, λογική ανάλυση, δυνατότητα μάθησης), που μειώνονται με την ηλικία. Μελέτες δείχνουν ότι η απομείωση αρχίζει από τα 30, αλλά υπάρχει μεγάλη διασπορά¹⁵.

Σε επιχειρήσεις έντασης γνώσης αυτό που απαξιώνει τους μεγαλύτερους εργαζόμενους είναι οι απότομες τεχνικές αλλαγές και όχι τόσο οι συνεχείς αλλαγές. Αυτό εξηγείται από την ύπαρξη μιας συνεχούς διαδικασίας μάθησης στους χώρους εργασίας.

B. Επίπτωση γήρανσης στις επίκτητες δεξιότητες. Η πρόοδος στην ηλικία οδηγεί σε συσσώρευση γνώσης, η οποία όμως αποσβένεται σταδιακά και η αξία της φθίνει με τον

¹⁴ Στις ΗΠΑ αυτό μπορεί να οδηγήσει και σε καθυστέρηση συνταξιοδότησης τους άνδρες: οι γυναίκες δεν μπορούν να συνταξιοδοτηθούν πριν τα 62. Με 3 χρόνια διαφοράς ηλικίας αυτό σημαίνει συνταξιοδότηση ανδρών στα 65. Επίσης με δεδομένες τις ρυθμίσεις για συντάξεις χηρείας, οι γυναίκες έχουν συμφέρον να έχουν οι άνδρες τους όσο υψηλότερη σύνταξη γίνεται.

¹⁵ Οι ηλικιωμένοι διατηρούν αυτά που έχουν ήδη μάθει και καθίστανται ειδήμονες σε συγκεκριμένα πεδία τα οποία γνωρίζουν, και όπου η πείρα τους μετρά.

καιρό. Αυτό ισχύει για την Εκπαίδευση. Η ραγδαία αύξηση της εκπαίδευσης τις τελευταίες δεκαετίες συνεπάγεται ότι οι *σημερινοί* ηλικιωμένοι έχουν μικρότερη παιδεία σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους. Αυτό θα βελτιωθεί στο μέλλον, αν και θα παραμείνει το ζήτημα ότι η παιδεία τους θα είναι πεπαλαιωμένη (30-40 χρόνια μετά το Πανεπιστήμιο)¹⁶. Η **πείρα** είναι ένα πλεονέκτημα, αλλά μελέτες δείχνουν ότι η αύξηση της παραγωγικότητας εξ αυτού του λόγου εξαντλείται μετά από 4-10 χρόνια. Οι μεγαλύτεροι έχουν μικρότερη κινητικότητα, και επομένως είναι συγκεντρωμένοι σε κλάδους χαμηλής παραγωγικότητας ή φθίνουσες δραστηριότητες. Αν δεν ανανεώνεται μέσω δια βίου εκπαίδευσης, τότε η συμβολή της πείρας στην παραγωγή θα απομειώνεται.

Μετρήσεις παραγωγικότητας των μεγαλύτερων εργαζομένων. Η άμεση μέτρηση παραγωγικότητας είναι ιδιαίτερα δύσκολη. Η απλή καταγραφή των μισθών είναι παραπλανητική (αφού είναι *τμήμα* μόνο της αποζημίωσης). Συνεπώς οι μελέτες χρησιμοποιούν έμμεσες ενδείξεις. Υπάρχουν τέσσερα είδη μελετών στις ΗΠΑ που οδηγούν σε αντιφατικά συμπεράσματα:

1. Μελέτες σε κλάδους όπου εφαρμόζεται **πληρωμή 'με το κομμάτι'**. Παλιές μελέτες δείχνουν ότι μεγαλύτερη παραγωγικότητα είναι στις ηλικίες 30 με 40 ετών. Ο ρυθμός μείωσης με την ηλικία, όμως, περιορίστηκε δραστικά ως τη δεκαετία του 1950. Σε κάθε περίπτωση αυτό αφορά μικρό μερίδιο της αγοράς εργασίας. Μικρή συσχέτιση και φθίνουσα σημασία
2. Μελέτες **απόψεων των προϊσταμένων** (που καθορίζουν τις αμοιβές) Ανυπαρξία συσχέτισης¹⁷
3. Μελέτες που **συγκρίνουν όμοιες επιχειρήσεις** με διαφορετική μέση ηλικία εργαζομένων. (Προβλήματα: κατεύθυνση αιτιότητας, ατυπικές επιχειρήσεις/κλάδοι): οι γηραιότεροι είναι λιγότερο παραγωγικοί.
4. Μια μελέτη εξέτασε διαχρονικά τα στοιχεία της διεύθυνσης προσωπικού μιας μεγάλης επιχείρησης και εξέτασε την **παρούσα αξία της συνολικής αποζημίωσης που καταβλήθηκε σε άτομα που προσλήφθηκαν σε διαφορετικές ηλικίες**. Οι διαφορές στις παρούσες αξίες μετρούν τις διαφορές παραγωγικότητας ανά ηλικία: Μέγιστη παραγωγικότητα στα 40 και ταχεία επιδείνωση μετά. Όμως: βασίζονται σε μια εταιρεία και μια εποχή (1969-83) κατά την οποία η σχέση ίσως μεταβλήθηκε.

Συμπέρασμα: Μάλλον υφίσταται *κάποια* διαφορά στην φυσική παραγωγικότητα ανα ηλικία. Η διαφορά αυτή όμως επιδεινώνεται αποφασιστικά από τη απουσία επενδύσεων στην επιμόρφωση μεγαλύτερων εργαζομένων. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε προκατάληψη, όμως μπορεί να είναι και αποτέλεσμα ορθολογικών εκτιμήσεων που έχουν να κάνουν με την περίοδο απόδοσης τέτοιων επενδύσεων.

2. Το κόστος για τον εργοδότη – Είναι οι μεγαλύτεροι ακριβότεροι;

Σε γενικές γραμμές το κόστος για τον εργοδότη όχι μόνο ακολουθεί την παραγωγικότητα αλλά αυξάνεται – από ένα σημείο και μετά η διατήρηση μεγαλύτερου εργαζόμενου δεν συμφέρει.

Σχέση μισθών με την ηλικία. Οι μισθοί αυξάνονται με την ηλικία (οι εργοδότες δεν μειώνουν τους μισθούς προκειμένου να διατηρούν καλές σχέσεις με τους εργαζόμενους και τα

¹⁶ Η μείωση αποδοχών με την ηλικία είναι ταχύτερη για αποφοίτους Πανεπιστημίου, σύμφωνα με μελέτες.

¹⁷ Αν και ίσως οφείλεται στην ύπαρξη φιλικών σχέσεων με τους εργαζόμενους

συνδικάτα και πληρώνοντας χρονοεπιδόματα – επίσημα ή ανεπίσημα). Σαν αποτέλεσμα εργοδότες παλαιότερα εφήρμοζαν υποχρεωτική συνταξιοδότηση 'διώχνοντας τους εργαζόμενους' μετά τα 65. Σημειώνεται ότι αυτό μετά την δεκαετία του 1980 κατέστη παράνομο στις ΗΠΑ ως ένα είδος διακρίσεων -ageism, 'ηλικιοφοβία'.

Την τάση φυγής επιτάχυναν επαγγελματικά συστήματα συνταξιοδότησης ΚΠ που επιβάρυναν τους εργοδότες, το κόστος των οποίων αυξάνει ταχύτητα με την ηλικία του προσωπικού. Εργοδότες με τέτοια προγράμματα συνήθως αντιμετώπιζαν την **πρόσληψη κάθε εργαζομένου με ορίζοντα καριέρας**¹⁸: Τους πλήρωναν περισσότερο από την παραγωγικότητά τους στην αρχή όταν ήταν νέοι, λιγότερο στην μέση και περισσότερο στο τέλος. Ένα τέτοιο σχήμα ευνοεί την ταχεία αποχώρηση. Η στροφή που σημειώνεται προς συστήματα συντάξεων ΚΕ καθιστά το σύστημα συνταξιοδότησης ουδέτερο ως προς την ηλικία. Παρά ταύτα στις ΗΠΑ η υποχρέωση του εργοδότη για ασφάλιση υγείας για άτομα κάτω των 65 οδηγεί σε νέα κίνητρα πρόωρης φυγής.

3. Συμπέρασμα Γήρανση και ελκυστικότητα εργαζομένων.

Η μείωση παραγωγικότητας μαζί με την αύξηση αποδοχών σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι ελκυστικοί στους εργοδότες στις ΗΠΑ.

Αυτό ισχύει κυρίως για τους λιγότερο μορφωμένους και χαμηλότερα αμειβόμενους. Οι έξοδοι από την αγορά εργασίας κορυφώνονται κατά την ύφεση του οικονομικού κύκλου και σε κλάδους με φθίνουσα δραστηριότητα, δηλαδή σε εργαζόμενους για τους οποίους η ζήτηση είναι ούτως ή άλλως φθίνουσα.

Όμως, οι ίδιοι εργοδότες σε έρευνες γνώμης εκφράζονται θετικά για τους δικούς τους μεγαλύτερους εργαζομένους (οι γηραιότεροι εργοδότες, μάλιστα, περισσότερο από τους άλλους). Αυτό ίσως φαίνεται και από την τάση των απολύσεων να επηρεάζουν κυρίως τους νεότερους εργαζόμενους (LIFO – Last in First Out). Παρά την τάση μη απολύσεων γηραιότερων, οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν καινούργιους εργαζόμενους σε αυτές τις ηλικίες, αλλά ούτε και τους διατηρούν μετά την 'κανονική ηλικία συνταξιοδότησης'.

Η αγορά εργασίας για μεγαλύτερους εργαζόμενους. Παρά την εντύπωση ότι η αγορά εργασίας είναι πιο εχθρική, οι παραιτήσεις (για οικογενειακούς λόγους, υγεία και για οικονομικούς λόγους) είναι κατά πολύ περισσότερες από τις απολύσεις. Παρά ταύτα, το ότι το ποσοστό που εργάζεται στις ηλικίες 55 με 64 δεν έχει αλλάξει από το 1980, συνεπάγεται ότι γίνονται προσλήψεις. Το ερώτημα είναι πού και για ποιους;

Η παραδοσιακή αγορά εργασίας για μεγαλύτερους. Οι εργασίες που ήταν διαθέσιμες για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ήταν περιορισμένες (όσο ήταν νόμιμο, οι εργοδότες έθεταν μέγιστο όριο για πρόσληψη τα 45 ή 55), οι δε μισθοί μικρότεροι. Το ότι αυτοί ήταν λιγότερο μορφωμένοι θεμελιώνει προσεγγίσεις που ίσως όφειλαν κάτι και στην προκατάληψη¹⁹.

Η σημερινή κατάσταση, πιθανώς βελτιώνεται: η μείωση βιομηχανικών θέσεων εργασίας ευνοεί τους μεγαλύτερους. Όμως στην οικονομία της γνώσης αυτοί έχουν μειονεκτήματα. Εκτός των άλλων, είναι δύσκολο να βρεθούν κατάλληλοι εργοδότες για τα πολύ εξατομικευμένα προσόντα ενός εκάστου εργαζομένου σε πιο απαιτητικές εργασίες. Αν τα

¹⁸ Αυτό θα συνέφερε σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος αναλάμβανε ευθύνες και δεν ήταν δυνατόν να υπάρχει στενή επίβλεψη – π.χ. σε στελέχη.

¹⁹ Π.χ. πειράματα όπου όμοια βιογραφικά απορρίφθηκαν αποκλειστικά λόγω ηλικίας υπάρχουν πολλά.

προσόντα κάποιου δεν εκτιμώνται επαρκώς, είναι πιθανόν αυτός να αποθαρρυνθεί και να φύγει από την αγορά εργασίας. Μια έρευνα απολύσεων έδειξε ότι το 50% των απολυμένων κάτω των 50 είχε βρεί εργασία σε ένα χρόνο, ενώ το ίδιο ποσοστό το έφτασαν οι άνω των 50 μόνο μετά από 2 χρόνια. Οι εργασίες που βρήκαν οι μεγάλοι απολυμένοι ήταν χειρότερες από αυτές που άφησαν.

Σε γενικές γραμμές η κατάσταση δεν γίνεται καλύτερη. Κύριο ρόλο σε αυτό έχει παίξει το ότι οι *σημερινοί* ηλικιωμένοι στις ΗΠΑ έχουν λιγότερη στενή σχέση με τον εργοδότη από παλιά.

4. Τι θα γίνει όταν συρρικνώνεται το εργασιακό δυναμικό;

Στο μέλλον λόγω του δημογραφικού θα υπάρχει στενότητα εργαζομένων, ταυτόχρονα με την διαθεσιμότητα περισσότερων ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας.

Θα υπάρχει στενότητα εξεύρεσης εργαζομένων; Για να διατηρηθεί ο ρυθμός αύξησης των εισροών στην αγορά εργασίας, θα έπρεπε να προσλαμβάνονται περισσότεροι ηλικιωμένοι (αλλά και μετανάστες), αφού δεν θα υπάρχουν νέοι. Θα γίνει αυτό, όμως;

Υπάρχουν 3 προβλήματα με το επιχείρημα αυτό: (α) **Μακροοικονομία**. Δεν υπάρχει μηχανισμός στην μακροοικονομία για να διατηρεί ένα συγκεκριμένο ρυθμό ανάπτυξης. Άρα δεν συντρέχει λόγος να μην μειωθεί ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ. Αυτό θα ενταθεί από την τάση μείωσης των αποταμιεύσεων λόγω της γήρανσης και αύξησης κατανάλωσης. Από την άλλη πλευρά το επενδεδυμένο κεφάλαιο ανά εργαζόμενο θα αυξηθεί. Από μόνο του όμως αυτό δεν θα επαρκεί να αυξήσει την ζήτηση εργασίας. (β) Η **παγκοσμιοποίηση**. Δεν θα υπάρχει για πολύ καιρό έλλειψη εργαζομένων παγκόσμια, αφού θα υπάρχει δημογραφικό μέρισμα σε χώρες όπως η Ινδία (γ) οι μεγάλοι εργαζόμενοι εργάζονται σε **φθίνοντες κλάδους**, όπου αναμένονται περαιτέρω μειώσεις. Οι συνταξιοδοτήσεις εκεί απλώς θα αποκαταστήσουν το σημείο ισορροπίας σε αυτούς τους κλάδους.

Συνεπώς είναι απίθανο εργοδότες να θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν ποσοτικό έλλειμμα και να αναζητήσουν την πρόσληψη περισσότερων μεγαλύτερων εργαζομένων.

Θα υπάρχει στενότητα στην 'θεσμική ικανότητα/συνέχεια'? Οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι αποτελούν την μεγαλύτερη πηγή θεσμικής μνήμης και συνέχειας στις επιχειρήσεις όπου εργάζονται. Αυτό ισχύει σε επιχειρήσεις που θα αποχωρήσουν πολλά στελέχη. Το ότι οι εργοδότες έχουν συναινέσει και ευνοήσει την κινητικότητα, πιθανώς σημαίνει ότι η θεσμική συνέχεια δεν είναι υψηλά στις προτεραιότητές τους.

Δ. Τι θα μπορούσε να γίνει; Πρωτοβουλίες και πολιτικές

Στις ΗΠΑ έχει υπολογιστεί ότι για να είναι άνετη η συνταξιοδότηση θα έπρεπε να εργάζονται οι Αμερικανοί να εργάζονται μεταξύ 2 και 4 έτη περισσότερο. Πρακτικά πρέπει η ηλικία συνταξιοδότησης να επιστρέψει εκεί που ήταν το 1966. (δηλαδή 66 ετών). Αν και υπάρχουν ορισμένες θετικές ενδείξεις (αλλαγές στις συντάξεις, νέες κλάσεις γυναικών), υπάρχουν και αρνητικοί παράγοντες (στάση εργοδοτών, τάση μικρότερης σχέσης εργαζομένων με εργοδότες).

Άρα αν δεν υπάρχουν πρωτοβουλίες και πολιτικές για να αντιστραφούν οι τάσεις, το πρόβλημα θα ενταθεί.

Πρωτοβουλίες και αλλαγές θα μπορούσαν να υπάρξουν από τους ίδιους τους εργαζόμενους, από τους εργοδότες και από την κυβέρνηση.

1. Τι θα μπορούσαν να κάνουν οι εργαζόμενοι;

- Προϋπόθεση ο καλύτερος προγραμματισμός και συνειδητοποίηση των πραγματικών διλημάτων που αντιμετωπίζουν όσον αφορά το ύψος και την ασφάλεια των εισοδημάτων τους. Να επενδύσουν σε κατάρτιση προκειμένου να μην χάνουν αξία οι δεξιότητές τους.
- Κοινοποίηση στον εργοδότη των προθέσεών τους για το πότε θα διακόψουν την εργασία
- Οι ίδιοι θα προτιμούσαν εργασίες με πιο ελαστικό ωράριο – αν όμως είναι αυτό εφικτό. Αλλά η αλλαγή εργασίας ενέχει ρίσκα να μην ξαναβρούν δουλειά.
- Προσοχή στην υγεία τους.

Σημειώνεται ότι ο προγραμματισμός συνταξιοδότησης πέφτει συστηματικά έξω, υπερεκτιμώντας το πότε θα διακόψουν: σε έρευνες η πλειοψηφία δηλώνει ότι *θέλει* να συνταξιοδοτηθεί στα 65, αλλά στην πράξη η τυπική ηλικία συνταξιοδότησης *είναι* 63 για άνδρες και 62 για γυναίκες.

2. Τι θα μπορούσαν να κάνουν οι εργοδότες;

Συνήθως οι εργοδότες θεωρούν προβληματικό το *αντίθετο*. Θεωρούν δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι δεν φεύγουν *αρκετά νωρίς*. Για να προσαρμοστούν απαιτούνται καινοτομίες σε συστήματα παραγωγής, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, και σε νοοτροπίες. Π.χ. όταν περισσότερες παντρεμένες γυναίκες εισήλθαν στην παραγωγή, αυξήθηκαν ορισμένοι κλάδοι που προσλάμβαναν γυναίκες, ενώ προσαρμόστηκε και το ωράριο στις προτιμήσεις των γυναικών (μερική απασχόληση). Ομοίως και για την είσοδο εργαζομένων με υψηλά προσόντα. Αντίστοιχες αλλαγές απαιτούνται και τώρα – ώστε να αντιμετωπισθούν οι αυξήσεις στην μέση ηλικία του εργατικού δυναμικού ως ευκαιρία και όχι ως απειλή.

Για να εργάζονται περισσότεροι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι απαιτούνται ριζικές καινοτομίες στο πώς οργανώνεται και αμείβεται η εργασία.

Καινοτομίες στην παραγωγή. Αλλαγή στο μείγμα προϊόντων και στις μεθόδους παραγωγής. Αξιοποίηση πείρας. Λιγότερο εντατική εργασία²⁰. Αλλαγές στην παραγωγή για να διευκολύνουν τους μεγαλύτερους (π.χ. υπολογιστές με μεγαλύτερες γραμματοσειρές, βελτίωση στον φωτισμό, διάφορα υποβοηθητικά μηχανήματα).

Καινοτομίες στην διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού. Προσαρμογή στην μεγαλύτερη ετερογένεια του εργατικού δυναμικού (ατομικά χαρακτηριστικά και προσόντα του καθενός). Ο εντοπισμός του καταλλήλου προσώπου για κάθε θέση θα γίνει πιο σημαντικός. Όσο εξαλείφονται τα κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης, το πότε θα συνταξιοδοτηθεί κάποιος θα γίνει πιο αβέβαιο. Νέες μορφές απασχόλησης όπως η σταδιακή συνταξιοδότηση (μείωση ωρών) ή λιγότερο εντατική εργασία απαιτούν μεγαλύτερη επίβλεψη. Στην Ιαπωνία, οι μεγάλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν υποχρεωτική συνταξιοδότηση στα 55-60, αλλά μετά οι ίδιες εξασφαλίζουν λιγότερο απαιτητική εργασία για τους τέως εργαζόμενους τους σε προμηθευτές ή τους βοηθάνε να ανοίξουν επιχείρηση ή μαγαζί (σύστημα outplacement assistance – αρωγή εξεύρεσης εργασίας). Η IBM τοποθέτησε τ. εργαζομένους της σε σχολεία ως καθηγητές μαθηματικών ή φυσικής.

Καινοτομίες στις αμοιβές. Το πιο σημαντικό είναι να μην αυξάνεται αυτόματα η αμοιβή με την ηλικία. Στις ΗΠΑ το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι η ασφάλιση υγείας – η διατήρηση του

²⁰ Οι συντάξεις ΚΕ δεν την αποκλείουν. Αντίθετα αν η σύνταξη ΚΠ εξαρτάται από τον τελευταίο μισθό, τότε αυτό είναι απαγορευτικό.

εργαζομένου συνεπάγεται μεγαλύτερο κόστος ασφάλισης για τον εργοδότη²¹. Η ευελιξία σε ώρες κλπ δημιουργεί μεγάλα προβλήματα στα επιδόματα και τις αποδοχές σε είδος, αφού το ίδιο κόστος επιμερίζεται σε λιγότερες ώρες εργασίας και μικρότερη παραγωγή – πχ. Πώς αντιμετωπίζεται η μερική απασχόληση;

Καινοτομίες στην συνταξιοδότηση. Η απόσυρση από την εργασία μπορεί να είναι τραυματική εμπειρία. Αν γίνεται όλη σε ηλικία που είναι ίδια για όλους, το τραύμα περιορίζεται. Η καλύτερη λύση θα ήταν η ανάπτυξη νέων μορφών απασχόλησης (έμμισθης ή άμισθης) για συνταξιούχους. (λ.χ. το Ιαπωνικό μοντέλο επιδότησης εξωτερικής εργασίας).

3. Τι θα μπορούσε να κάνει το Κράτος;

Ενθάρρυνση παραμονής στην αγορά εργασίας. Μπορεί να προσφέρει ‘καρότα’ ή ‘μαστίγια’.

Θετικά κίνητρα (Καρότα): Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την **εργασία συνταξιούχων**. Εξαίρεση από πληρωμές εισφορών μετά από κάποια ηλικία: Για αυτούς που έχουν κατοχυρώσει υψηλό εισόδημα αναπλήρωσης η περαιτέρω πληρωμή εισφορών δεν αυξάνει την σύνταξή τους (είναι το ίδιο με φόρο), ενώ θα ήταν και πιο ελκυστικοί στους εργοδότες. Όμως τα θετικά κίνητρα θα περιορίζουν τις εισπράξεις εισφορών. Συνεπώς οι περισσότερες κυβερνήσεις εξετάζουν και

Αρνητικά κίνητρα (Μαστίγια) στις συντάξεις: τιμωρείται η πρόωρη εγκατάλειψη της εργασίας **(α) Αύξηση της κρίσιμης περιόδου** για τον υπολογισμό της σύνταξης. Στις ΗΠΑ από 35 χρόνια σε 40.. Αυτό όμως θα θίξει τους χαμηλόμισθους και τις γυναίκες (που θα έχουν λιγότερο από 40 χρόνια)²². **(β)** να απαιτηθεί η έγκριση του ή της συζύγου για την αίτηση συνταξιοδότησης αν αυτή είναι πρόωρη²³.

(γ) Να αυξηθεί **το όριο ηλικίας για πρόωρη συνταξιοδότηση** (σήμερα 62, ενώ για πλήρη συνταξιοδότηση αυξάνεται σταδιακά στα 67 από 65). Αντίστοιχη επέκταση του ορίου για επαγγελματικές συντάξεις. Αυτό συνεπάγεται και **μειονεκτήματα**: θα θιγούν αυτοί με κακή υγεία και οι μειονότητες (με μικρότερο προσδόκιμο ζωής, όπως οι χαμηλόμισθοι και οι Αφροαμερικανοί). Από την άλλη πλευρά, είναι δυνατόν να προταθούν αντισταθμιστικά μέτρα, ενώ αν κάποιοι εργαστούν για άλλα δύο χρόνια αυτό συνεπάγεται μεγαλύτερη παρούσα αξία συνολικών συντάξεων (στις ΗΠΑ). Μια ιδέα είναι να υπάρχουν διαφορετικά (‘ελαστικά’) όρια ηλικίας ανάλογα με το ύψος των συνολικών αποδοχών στην εργασιακή τους πορεία (όπου οι χαμηλές αποδοχές οδηγούν σε χαμηλότερο όριο)²⁴.

Ενθάρρυνση των εργοδοτών να διατηρούν μεγαλύτερους εργαζόμενους. Στις ΗΠΑ το κόστος που μπορεί να επηρεάσει το κράτος (εκτός των εισφορών) είναι η επιβάρυνση του εργοδότη για ασφάλιση υγείας. Π.χ. Ενώ το κρατικό σύστημα καλύπτει όλους τους άνω των 65, αν κάποιος εργάζεται ο εργοδότης πρέπει να προσφέρει κάλυψη ο ίδιος. .

²¹ Για τον λόγο αυτό υπάρχουν τα προγράμματα ασφάλισης υγείας ‘τύπου καφετέριας’: ο εργοδότης προσφέρει συγκεκριμένο ποσό και ο εργαζόμενος αποφασίζει ποιο πακέτο κάλυψης θα αγοράσει. Έτσι το επιπλέον κόστος περνά στον εργαζόμενο.

²² Αν δοθεί χρόνος ασφάλισης για κάθε παιδί, τότε θα αμβλυνθούν μερικά αποτελέσματα.

²³ Το σκεπτικό είναι ότι η σύζυγος υφίσταται μέσω των συντάξεων χρειάς το κόστος μιας τέτοιας απόφασης.

²⁴ Μια τέτοια πρόταση προϋποθέτει την αποτελεσματική σύλληψη της ασφαλιστέας ύλης. Αλλιώς θα λειτουργεί ως άλλο ένα κίνητρο για εισφοροδιαφυγή και απόκρυψη εισοδήματος.

Μέτρα για την λειτουργία της αγοράς εργασίας. Κέντρα εύρεσης εργασίας (One –Stop Career Center), κατάρτιση, παροχή τεχνογνωσίας σε εργοδότες από εμπειρίες άλλων κρατών(best practice). Καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των μεγαλύτερων εργαζομένων. Το τελευταίο μπορεί να είναι δίκαιο μαχαίρι, αφού η ύπαρξη ελέγχων μπορεί να αποθαρρύνει τους εργοδότες από την εμπλοκή με μεγαλύτερους εργαζόμενους.

III. Μια εμπειρική έρευνα για την ζήτηση στη Γερμανία

Οι ρυθμίσεις του συστήματος συντάξεων, στις οποίες συνήθως δίδεται έμφαση αναφέρονται στη **προσφορά εργασίας** από τους εργαζόμενους (π.χ. κατά πόσον τους συμφέρει κλπ). Όμως εξίσου σημαντική είναι και η **ζήτηση εργασίας** από εργοδότες. Αυτή μπορεί να μειώνεται με την ηλικία λόγω προκαταλήψεων, αλλά μπορεί να οφείλεται και σε αντικειμενικά μικρότερη παραγωγικότητα των γηραιότερων εργαζομένων. Οπότε έχει τεράστια σημασία αν (α) όντως υπάρχει τέτοιο φαινόμενο και πού οφείλεται και (β) σε ποια ηλικία αρχίζει να γίνεται αυτό και (γ) τι μπορεί να γίνει ως μερική διόρθωση.

Το θέμα αυτό προσεγγίζει άρθρο του 2008 των Axel Börsch-Supan, Ismail Düzgün και Mathias Weiss.²⁵ Το άρθρο προσεγγίζει τις πιθανές πηγές μείωσης της παραγωγικότητας και μετά εξετάζει με πρωτότυπο τρόπο *άμεσες* μετρήσεις της σχέσης παραγωγικότητας/ εργασίας σε βάση δεδομένων αυτοκινητοβιομηχανίας. Το άρθρο προσφέρει καλό παράδειγμα για την χρησιμότητα διεπιστημονικής προσέγγισης σε θέματα γήρανσης.

Απόψεις για ηλικία και παραγωγικότητα

Τα κίνητρα που χορηγούν εργοδότες, μέσω επαγγελματικών συστημάτων συνταξιοδότησης ή σχημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης, ως επί το πλείστον κατατείνουν στην ενθάρρυνση της *ενωρίτερης* εξόδου. Αυτό όμως θα μπορούσε να οφείλεται απλώς σε αυτοεπιβεβαιούμενη προφητεία. (Η πεποίθηση ότι κάποιος είναι λιγότερο παραγωγικός σημαίνει ότι δεν καταρτίζεται, του ανατίθενται λιγότερο σημαντικές εργασίες κλπ και έτσι καταλήγει με μικρότερη παραγωγικότητα).

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία τελικά η διανοητική και φυσική ικανότητα θα μειωθεί. Όμως (α) δεν είναι γνωστό από ποια ηλικία αυτό θα είναι σημαντικό και (β) αντισταθμίζεται από τον παράγοντα 'πέιρα' ο οποίος (ως ένα χρονικό σημείο) λειτουργεί αντίστροφα. Η παραγωγικότητα εξαρτάται και από τα δύο, αλλά και από την ικανότητα διοίκησης και συνεργασίας σε ομάδες. Συνεπώς, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να υπάρχει ένα σημείο πέραν του οποίου μειώνεται η παραγωγικότητα, αλλά αυτό είναι άγνωστο. Επίσης όλοι αυτοί οι παράγοντες διαφέρουν πολύ από άτομο σε άτομο και είναι σημαντικό να γνωρίζουμε από τι εξαρτάται αυτή η διαφοροποίηση.

Το θέμα αυτό έχει προσεγγιστεί από 4 διαφορετικές επιστημονικές κατευθύνσεις:

1. **Την ιατρική της εργασίας.** Η μέγιστη ποσότητα οξυγόνου που καταναλίσκει ο οργανισμός αρχίζει να μειώνεται από τα 25. Όμως υπάρχουν διασταυρωμένες ενδείξεις ότι η υπολογιστική και συνδυαστική ικανότητα απομειώνονται με την

²⁵ "Labour productivity in an aging society" σε D.Broeders,S.Eijffinger and A.Houben, 2008, *Frontiers in Pension Finance*, Edward Elgar.

ηλικία. Όμως η διασπορά των μετρήσεων είναι τεράστια και φαίνεται να εξαρτάται και από την φύση και το περιβάλλον της εργασίας.

2. **Γεροντολογία και Κοινωνιολογία.** Η έμφαση είναι στις πολλαπλότητα των επιδράσεων. Κάποιες δεξιότητες (π.χ. ευστροφία, υπολογισμοί, συντονισμός και ακρίβεια) – η *‘ρευστή ευφυΐα’* - μειώνονται με την ηλικία. Αντίθετα άλλες όπως χειρισμός της γλώσσας, πείρα ή γενική παιδεία – η *αποκρυσταλλωμένη ευφυΐα* - αυξάνονται με την ηλικία. Πρόσφατες εμπειρικές μετρήσεις καταδεικνύουν ότι η δημιουργικότητα δεν μειώνεται με την ηλικία – παρά τις διαδεδομένες απόψεις περί του αντιθέτου.
3. **Εργονομία.** Μελέτες καταλήγουν ότι δεν είναι τόσο η ηλικία όσο οι συνθήκες εργασίας που έχουν καθοριστικό ρόλο. Επίσης έμφαση δίδεται στην σημασία της σταδιακής απόσυρσης, όπως και η παροχή κατάρτισης προσαρμοσμένης στην ηλικία και τα ενδιαφέροντα. Τέλος προγράμματα προαγωγής υγείας στον χώρο της εργασίας έχουν σημαντικά αποτελέσματα.
4. **Οικονομία.** Τα αποτελέσματα είναι συχνά αντιφατικά. Τα αποτελέσματα διαφέρουν ανάλογα με την μέθοδο μέτρησης της παραγωγικότητας: (α) Αμεσης/ποσοτικής σε επίπεδο επιχείρησης, ή (β) συνολικό σε επίπεδο οικονομίας/κλάδου. Αν ταυτιστεί η παραγωγικότητα με τις αποδοχές (θεώρημα νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας), τότε σε μια έρευνα στους πωλητές μιας ασφαλιστικής εταιρεία προέκυψε ένα σχήμα αντιστραμμένου «U» - που φτάνουν ένα μέγιστο πριν τα 50 και μειώνονται μετά. Όμως, οι μισθοί συχνά απαρτίζονται από επιδόματα πολυετίας, (στην Ελλάδα σχεδόν αποκλειστικά), τα οποία αποκρύπτουν την όποια σχέση με την παραγωγικότητα.

Οι Börsch-Supan, Düzgün και Weiss προσπάθησαν να μετρήσουν την παραγωγικότητα *άμεσα*. Είχαν στοιχεία της παραγωγικότητας παραγωγικών ομάδων σε μεγάλο εργοστάσιο παραγωγής φορτηγών αυτοκινήτων στην Γερμανία. Κάθε φορτηγό το παρήγαγε μια ομάδα αποτελούμενη από άτομα με γνωστά χαρακτηριστικά. Δεδομένου ότι όλα τα φορτηγά προέκυπταν από την ίδια γραμμή παραγωγής η οποία προχωρούσε με την ίδια ταχύτητα (ανεξάρτητα της συμμετοχής στις ομάδες παραγωγής), η *‘παραγωγικότητα’* συμπίπτει και μπορούσε να μετρηθεί ανάλογα με τα πόσα σφάλματα έκανε η κάθε ομάδα. Υπήρχαν λεπτομερή στοιχεία για τα σφάλματα ανα ομάδα 50 χιλιάδες παρατηρήσεις μεταξύ 2003 και 2004. Υπήρχαν αντίστοιχα στοιχεία για το ποιοι ήταν στις ομάδες (ηλικία, εκπαίδευση, φύλο, χρόνος στην εταιρεία κλπ). Με τον τρόπο αυτό μπόρεσαν να διακρίνουν στατιστικά την επίπτωση της ηλικίας, της πείρας και άλλων παραγόντων.

Αποτελέσματα: Η μέση ηλικία της εργασιακής ομάδας (αφού ελέγχεται η συμμετοχή των λοιπών παραγόντων) **επενεργεί αρνητικά** στην παραγωγικότητα από ηλικία 45 και άνω. Όμως, η **πείρα** (αφού ελέγχεται η συμμετοχή των λοιπών παραγόντων) **έχει την αντίθετη επίπτωση**. 25 χρόνια πείρας οδηγούν στα μισά λάθη από κάποιον που μόλις άρχισε στο εργοστάσιο. (Αν και από 15 χρόνια και μετά η οριακή θετική επίπτωση ήταν μικρή). Δεδομένου ότι η μεγαλύτερη πείρα συμβαδίζει και με μεγαλύτερη ηλικία, οι δύο παράγοντες καταλήγουν σε **μια συνολική σχέση μεταξύ ηλικίας και παραγωγικότητας η οποία μοιάζει σχεδόν ανύπαρκτη – τουλάχιστον στις ηλικίες μεταξύ 20 και 55.**

Το αποτέλεσμα αυτό ήταν σχεδόν αναμενόμενο. Όμως, θα περίμενε κανείς ότι η ανάμειξη πείρας (ηλικιωμένων) και φυσικής παραγωγικότητας (των μικρότερων) στην ίδια ομάδα θα έδιδε τα καλύτερα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα όμως δείχνουν το *τελείως αντίθετο*: Οι ομάδες με την υψηλότερη παραγωγικότητα είναι αυτές που είναι ηλικιακά ομοιογενείς. Αντίστροφα, οι ανομοιογενείς (που έχουν μικρούς και μεγάλους μαζί) είναι με διαφορά

χειρότερες. Η παρουσία **γυναικών** *αυξάνει* την παραγωγικότητα αν οι εργαζόμενοι είναι μεγάλοι σε ηλικία και την *μειώνει* αν είναι νέοι!

Άρα η έρευνα καταρρίπτει τόσο το στερεότυπο ισχυρής σχέσης παραγωγικότητας/ηλικίας όσο και την άποψη ότι μεικτές ομάδες είναι καλύτερες.

IV. Συνταξιοδότηση και κοινωνική ασφάλιση: Όρια ηλικίας, υπολογισμός σύνταξης

Η ανάλυση παραπάνω προέβη σε μια θεμελιώδη διάκριση μεταξύ του τι θέλουν οι εργαζόμενοι (την *προσφορά* εργασίας) και τι επιθυμούν οι εργοδότες (την *ζήτηση* εργασίας). Όμως στον σχολιασμό στην Ευρώπη και στην Ελλάδα η συζήτηση γίνεται σαν το θέμα να εξαρτάται αποκλειστικά από τις ρυθμίσεις για την κοινωνική ασφάλιση και μάλιστα από τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης. Τελευταίο ηχηρό παράδειγμα η Γαλλία το 2023. Η πρόταση της Γαλλικής κυβέρνησης να αυξηθούν τα όρια ηλικίας από 62 στα 64 σηματοδότησε κύμα αντιδράσεων. Μεταξύ αυτών και μαθητές λυκείου – που διαμαρτύρονταν για το ότι θα δούλευαν μετά το 2065 δύο χρόνια περισσότερο, ενώ όλη τους την εργασιακή ζωή θα πλήρωναν παραπάνω για να χρηματοδοτούν τις συντάξεις. **Τι εξηγεί αυτή την εμμονή;**

Το θέμα αυτό (και το πώς λειτουργούν τα όρια ηλικίας) καλύπτεται από το μάθημα Κοινωνικές Ασφαλίσεις. Ακολουθούν κάποιες σκέψεις.

- Τα όρια ηλικίας είναι *ελάχιστα* όρια. Δηλαδή αναφέρουν ότι *«κάτω από μια ηλικία χ δεν επιτρέπεται να πάρεις σύνταξη»*. Δεν *απαγορεύουν* την εργασία μετά την ηλικία αυτή.
- Απαιτείται να υπάρχουν όρια ηλικίας σε συστήματα υπολογισμού της σύνταξης όπου ενωρίτερη αποχώρηση από την εργασία οδηγεί σε κέρδη για αυτόν που φεύγει (εισπράττει την σύνταξή του για περισσότερο), τα οποία χρηματοδοτούνται από όσους παραμένουν στην εργασία. (Δηλαδή επιβάλλουν ‘εξωτερικό κόστος’ στην κοινωνία).
- Αν διαφυλάσσεται ότι το κόστος της απόφασης αυτής επηρεάζει *μόνο τον ενδιαφερόμενο* – αν δηλαδή υπάρχει απόλυτη ανταποδοτικότητα εισφορών – τότε δεν απαιτείται παρέμβαση σε όρια ηλικίας.
 - Αυτό ισχύει σε συστήματα όπου η σύνταξη υπολογίζεται με την ‘λογική του κουμπαρά’, δηλαδή σε συστήματα καθορισμένης εισφοράς. Τέτοιο είναι αυτό της Σουηδίας, όπου η επιλογή ηλικίας συνταξιοδότησης είναι ελεύθερη (και κανείς δεν συζητά για όρια ηλικίας).
 - Σε συστήματα καθορισμένης παροχής (Final Salary), υπάρχει συχνά η πρόβλεψη για ‘αναλογιστική μείωση’: αν κάποιος συνταξιοδοτηθεί πριν το γενικό όριο ηλικίας μειώνεται η σύνταξή του κατά ένα ποσοστό κάθε μήνα. Όμως: ακόμη και αν η αναλογιστική μείωση είναι ορθή, θα αναφέρεται σε μέσους όρους. Επίσης: η μείωση μπορεί να παρακάμπτεται από άλλες ρυθμίσεις όπως κατώτατη σύνταξη, Βαρέα επαγγέλματα κοκ.
- Ακόμη και έτσι όμως σε συστήματα όπως της Ελλάδας ή της Γαλλίας, παρατηρείται μια μεγάλη συγκέντρωση συνταξιοδοτήσεων στα όρια ηλικίας. Δηλαδή μόλις συμπληρώνει κάποιος το όριο, καταθέτει αίτηση συνταξιοδότησης. Πώς εξηγείται αυτό;
 - Η προτίμηση (αν δεν υπήρχαν όρια) είναι για *ακόμη χαμηλότερη* ηλικία αποχώρησης. Αυτό είναι ίσως δείγμα ότι υπάρχουν ισχυρά κίνητρα

ενωρίτερης συνταξιοδότησης. Στις εργαζόμενες γυναίκες ίσως να είναι ένδειξη ότι θέλουν να συνταξιοδοτηθούν παράλληλα με τον σύζυγο.

- Οι εργοδότες αξιοποιούν την μείωση του 'μισθού επιφύλαξης' – δηλαδή του πόσο χρειάζεται να πληρώσουν για να πείσουν κάποιον να εργαστεί²⁶ - για να 'διώξουν' τους μεγαλύτερους εργαζόμενους (εκτιμούν ότι δεν τους συμφέρουν επειδή κοστίζουν περισσότερο). Αυτό εξηγεί και δαπανηρά προγράμματα κινήτρων για πρόωρη συνταξιοδότηση που έχουν τράπεζες και άλλες επιχειρήσεις.
- Το όριο ηλικίας λειτουργεί ως 'σηματοδότηση' για το πότε είναι η 'σωστή' ηλικία παρακάμπτοντας οικονομικούς υπολογισμούς (πρβλ συμπεριφορικά οικονομικά). Η λανθασμένη θεώρηση μπορεί να οφείλεται σε υπερβολικά υψηλό επιτόκιο αναγωγής ή σε υπερβολική αναγωγή αλλά και σε αποφυγή περίπλοκων αποφάσεων.
 - Ο 'ανορθολογισμός' αυτός περικλείει κινδύνους για το μέλλον αφού συνεπάγεται ότι έχει γίνει ανεπαρκής προετοιμασία για τη μακροβιότητα. Αυτό πιθανότατα θα μεταφραστεί σε προβλήματα ανεπάρκειας συντάξεων στο μέλλον (φτώχεια συνταξιούχων, εξάντληση αποταμιεύσεων).
- Στην Ευρώπη ως το 2000 η τάση μεταξύ ανδρών ήταν η ενωρίτερη συνταξιοδότηση. Αυτό φάνηκε να αντιστράφηκε ως το 2020 (με την εξαίρεση της Ελλάδας), αφού τα ποσοστά απασχόλησης 50-65 αυξήθηκαν. Κατά την διάρκεια της πανδημίας όμως υπήρξε η 'μεγάλη παραίτηση' δηλαδή πολλοί έφυγαν από την εργασία αλλά (σε αντίθεση με άλλες ηλικίες) δεν γύρισαν πίσω,
- Στην Ελλάδα υπήρχε προ του 2010 μεγάλη καταστρατήγηση των ορίων ηλικίας: μόνο 15% των ανδρών ακολουθούσε τον γενικό κανόνα ηλικίας, ενώ για 85% ίσχυαν διάφορες εξαιρέσεις. Τα μνημόνια έκλεισαν τα διάφορα παραθυράκια με τρόπο σχετικά απότομο. Αυτό επηρέασε κυρίως γυναίκες (ακραία περίπτωση κάποια που μπορούσε να συνταξιοδοτηθεί στα 50 να χρειάζεται να δουλέψει ως τα 67). Οι περίοδοι προσαρμογής λήγουν ως το 2025, με αποτέλεσμα να εμφανίζεται μια ροή 'εγκλωβισμένων' κυρίως γυναικών.
 - Η αύξηση των ορίων ηλικίας δημιουργεί ροή ατόμων που θα επιθυμούν να εργαστούν (αύξηση της προσφοράς εργασίας). Αν δεν γίνει κάτι να τονώσει την *ζήτηση*, είναι πιθανόν να εμφανιστούν σταδιακά αυξήσεις στην ανεργία ατόμων μεγάλης ηλικίας.
 - Όταν αυξάνονται τα όρια ηλικίας είναι απαραίτητο να λαμβάνονται μέτρα για να τονωθεί η ζήτηση και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις.

Τα όρια ηλικίας δηλαδή φαίνεται να λειτουργούν στο μυαλό των ανθρώπων σαν η *επίσημη* και με την σφραγίδα του κράτους αρχή της τελευταίας φάσης της ζωής – κάτι σαν πύλη της τρίτης ηλικίας. Είναι δηλαδή το έμβλημα της ζωής των τριών φάσεων – όπου οι φάσεις διακρίνονται απόλυτα μεταξύ τους. Στο μοντέλο αυτό 100% εργασία ακολουθείται από 100% σύνταξη χωρίς ενδιάμεση φάση και χωρίς εναλλακτικές επιλογές. Αρα η επικέντρωση των ανθρώπων στα όρια μπορεί να ερμηνευτεί ως ένδειξη προσήλωσης στην ιδέα των τριών φάσεων και αντίστασης στην αντικατάστασή της από πιο ευέλικτα σχήματα. Δηλαδή οφείλεται στην απροθυμία (ή τον φόβο) να εξεταστεί κάτι καινούργιο

²⁶ Αυτό γίνεται με την θεμελίωση σύνταξης, όταν το εναλλακτικό εισόδημα της εργασίας σταματά να είναι το επίδομα ανεργίας και γίνεται η σύνταξη.

V. Ηλικία και Προκατάληψη – Τα οικονομικά των διακρίσεων.

Οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας – στην πρόσληψη και στις αμοιβές – απαγορεύονται, αν αυτές οφείλονται στο φύλο, την εθνότητα **αλλά και την ηλικία**. Η ηλικία στην ΕΕ εξισώνεται με άλλες διακρίσεις, όπως τον ρατσισμό, τον σεξισμό, την ομοφοβία.

Πώς όμως αντιλαμβανόμαστε αν υπάρχουν διακρίσεις και πώς το τεκμηριώνουμε;

Τα οικονομικά των διακρίσεων έχουν προχωρήσει πολύ περισσότερο στην περίπτωση εθνοτικών και ρατσιστικών διακρίσεων αλλά και φύλου, και σχεδόν καθόλου στην περίπτωση της ηλικίας. Το κείμενο που ακολουθεί εξηγεί ορισμένα κεντρικά μεθοδολογικά ερωτήματα για τις διακρίσεις. Για λόγους συντομίας αναφερόμαστε πρώτα στο φύλο και μετά εξετάζουμε την περίπτωση της ηλικίας.

‘Ανεπεξέργαστες διακρίσεις’ (*unadjusted differences*). Τα στοιχεία σε πρωτογενή (ωμή μορφή), δηλαδή χωρίς προσαρμογές. Συνήθως εκφράζονται με τη μορφή ‘χάσματος’. Λ.χ. το χάσμα φύλου στις αμοιβές είναι η απόσταση που χωρίζει την μέση αμοιβή των γυναικών από αυτή των ανδρών (δηλαδή (ΜΟ γυναικών- ΜΟ Ανδρών)/ ΜΟ ανδρών)). Η ύπαρξη διαφοράς όμως μπορεί να οφείλεται στο ότι οι παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται η αμοιβή διαφέρουν – π.χ. αν οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τότε θα αμείβονται λιγότερο και η ύπαρξη διαφοράς δεν ισοδυναμεί με διάκριση κατά των γυναικών.

Για τον σκοπό αυτό για να μετρηθούν οι διακρίσεις χρησιμοποιείται η **τεχνική ‘αποσύνθεσης’ (decomposition method²⁷)**. Αυτή προσπαθεί να ‘εξηγήσει’ τις διαφορές στο ύψος των μισθών.

- Αξιοποιώντας ατομικά στοιχεία αποδοχών χρησιμοποιεί παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον μισθό και ανεξάρτητες τους προσδιοριστικούς παράγοντες – όπως εκπαίδευση, ηλικία, θέση στην εργασία κ.ο.κ.
- Υπολογίζεται μια παλινδρόμηση για γυναίκες και μια για άνδρες.
- Κατόπιν, αξιοποιούνται οι συντελεστές της παλινδρόμησης των ανδρών με τα χαρακτηριστικά των γυναικών
- Με τον τρόπο αυτό τίθεται η υποθετική ερώτηση **πόσο θα ήταν οι μισθοί των γυναικών αν είχαν τα χαρακτηριστικά των ανδρών**.
- Έτσι ‘σπάει’ (‘αποσυντίθεται’) η συνολική διαφορά (α) σε ένα τμήμα που εξηγείται από τα ‘αντικειμενικά χαρακτηριστικά’ των γυναικών. Για παράδειγμα αν οι γυναίκες έχουν μικρότερη εκπαίδευση, τότε αυτό οδηγεί σε μικρότερο μισθό· η έκταση της διαφοράς υπογίνεται από τον παλινδρόμηση και (β) σε ένα άλλο ‘ανεξήγητο’ τμήμα, το οποίο δεν εξηγείται από τα μετρημένα χαρακτηριστικά.

Το εναπομείναν ‘ανεξήγητο’ τμήμα θα **μπορούσε** να χαρακτηριστεί **‘διάκριση λόγω προκατάληψης’**. Για να είναι όμως αυτό απολύτως ακριβές πρέπει να είμαστε σίγουροι ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι πλήρεις (δεν λείπει κάποια σημαντική επιρροή)· σε περίπτωση που κάτι έχει παραληφθεί, απαιτείται η επιπλέον υπόθεση ότι αυτό είναι στατιστικά ανεξάρτητο από το φύλο (πράγμα απίθανο). Ακόμη και έτσι, όμως θα μπορούσε να επενεργεί η προκατάληψη έμμεσα, λ.χ., περιορίζοντας της πρόσβαση στη εκπαίδευση. Συνεπώς ο υπολογισμός των διακρίσεων θα είναι εσφαλμένα περιορισμένος. Τα προβλήματα αυτά μπορούν να ξεπεραστούν αν υφίστανται (π.χ. σε στοιχεία πανελ) δείκτες ικανότητας ανεξάρτητες από την αγορά εργασίας (π.χ. βαθμοί σε Πανελλήνιες).

²⁷ Αποκαλείται επίσης και μέθοδος ‘Blinder-Oaxaca’

Μια εναλλακτική τεχνική εμπειρικής προσέγγισης είναι η **πειραματική**. Αποστέλλονται σε εργοδότες αιτήσεις εργασίας πανομοιότυπες σε όλα τα προσόντα και χαρακτηριστικά, εκτός του φύλου (ή όποιου άλλου χαρακτηριστικού που είναι υπό διερεύνηση). Έτσι συγκεντρώνονται στοιχεία που μπορούν με άμεσο τρόπο να απαντήσουν αν υπάρχει διάκριση.

Η περίπτωση της ηλικίας έχει εξεταστεί πολύ λιγότερο – όσο και αν νομικά είναι παρόμοια. Είναι χαρακτηριστικό ότι η προκατάληψη εναντίον ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, δεν έχει μετάφραση στα Ελληνικά. **Ο αγγλικός όρος ‘ageism’ θα μπορούσε να μεταφραστεί ως ‘ηλικιοφοβία’.**

VI. 'Αποστρατείες στην Απασχόληση': Άρθρα στον Τύπο

Στο e-class υπάρχουν μια σειρά άρθρα του Π.Τήνιου που δημοσιεύτηκαν στον Τύπο το 2022. Ακολουθούν δύο – που αφορούν την κατάσταση στα Πανεπιστήμια και την ζωή των τριών φάσεων

Τα όρια ηλικίας στα Πανεπιστήμια²⁸

Μια κοινωνία που γηράσκει έχει ανάγκη για περισσότερη εργασία μεγαλύτερων ατόμων. Το Πανεπιστήμιο θα έπρεπε να είναι υπόδειγμα: Ενώ ο χρόνος καταπονεί το σώμα, αυτό που παλαιότερα λεγόταν 'σοφία', συσσωρεύεται.

Παρά ταύτα, ανώτατα όρια εργασίας, δηλαδή υποχρεωτική αποχώρηση, συναντώνται σε δύο επαγγέλματα: σε πιλότους και σε πανεπιστημιακούς. Το πρώτο εξηγείται ως προστασία των επιβατών· στους πανεπιστημιακούς είναι άγνωστο ποιοι προστατεύονται.

Αν πιστεύουμε ότι η κοινωνία οφείλει να αξιοποιεί τους ανθρώπους της, τότε πρέπει να αναρωτηθούμε γιατί χώρες όπως η Φιλανδία, η Γερμανία και η Ελλάδα επιμένουν να αποπέμπουν τους δασκάλους μόλις αυτοί πιάσουν τα 67 ή αργότερα. Το ερώτημα είναι επίκαιρο όταν ρυθμίζονται θέματα Πανεπιστημίων.

Στην Ελλάδα το θέμα ρυθμίζει το ίδιο το Σύνταγμα (άρθρο 16):

«Νόμος ορίζει το όριο ηλικίας των καθηγητών των ΑΕΙ· εωσότου εκδοθεί ο νόμος αυτός οι καθηγητές που υπηρετούν αποχωρούν αυτοδικαίως μόλις λήξει το ακαδημαϊκό έτος μέσα στο οποίο συμπληρώνουν το 67^ο έτος της ηλικίας τους».

Για να προλάβουμε καγχασμούς, το 1975 δεν υφίστατο ηλικία συνταξιοδότησης στο Δημόσιο (που μοίραζε συντάξεις γήρατος σε 30ρηδες), ενώ η ηλικία αποχώρησης στο ΙΚΑ ήταν πολύ μικρότερη των 60. Άρα, 67 ως ανώτατη ηλικία φάνταζε τότε εξωπραγματικά υψηλή. Εξ άλλου, η διατύπωση του Συντάγματος καθιστά σαφές ότι για να αλλάξει απαιτείται απλή τροπολογία.

Το ερώτημα, λοιπόν, δεν είναι για ποιον λόγο το Σύνταγμα παρεμβαίνει, αλλά για ποιον λόγο η συνταγματική προτροπή νομοθέτησης αγνοήθηκε για 50 χρόνια. Από τότε, επεκτάθηκε το προσδόκιμο ζωής κατά 15 έτη, ενώ μετά το 2010 τα ελάχιστα γενικά όρια συνταξιοδότησης βρίσκονται σε απόσταση αναπνοής.

Για να ακριβολογούμε, η απαγόρευση αφορά μόνο εργασία μέσα στο Πανεπιστήμιο. Σε επιστημονικά αντικείμενα με την δυνατότητα δραστηριοποίησης εκτός ακαδημαϊκού χώρου – γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί – η απαγόρευση απλώς μετατοπίζει την επαγγελματική δράση στην ελεύθερη αγορά. Η αυξημένη επιρροή αυτών των ειδικοτήτων στα ακαδημαϊκά όργανα ίσως εξηγεί την παράκαμψη του ζητήματος στις περίπου ενιαύσιες πανεπιστημιακές μεταρρυθμίσεις.

Η απαγόρευση, αντιθέτως, ισοδυναμεί με καταδίκη για την βασική έρευνα και για την διδασκαλία. Πριν κάποια χρόνια, η επιθυμία Ελβετών επιστημόνων να συνεχίσουν την έρευνά τους, τους υποχρέωσε να μετακομίσουν τα εργαστήριά τους στην Καλιφόρνια, όπου η εργασία στα πανεπιστήμια είναι ανεμπόδιστη από το 1994 – ένα Γκρίζο Brain Drain.

Αν εξετάσουμε την Ελλάδα σε σχέση με την διεθνή πρακτική, αυτό που εντυπωσιάζει δεν είναι η ύπαρξη απαγόρευσης, όσο η ακαμψία στην εφαρμογή της. Πολλές χώρες εφαρμόζουν ανώτατο όριο στα Πανεπιστήμια: Όμως αυτό κατά κανόνα είναι υψηλότερο από το Ελληνικό (Ιταλία, Ισραήλ, Νιγηρία 70), ενώ υπερβαίνει πολύ το γενικό ελάχιστο. Προβλέπονται, επίσης,

²⁸ Καθημερινή Κυριακή 26 Ιουνίου 2022

ατομικές εξαιρέσεις – αν π.χ. τίθεται σε κίνδυνο πρόγραμμα έρευνας. Οι εξαιρέσεις αυτές χορηγούνται με σχετική ευκολία τα πρώτα χρόνια μετά την απαγόρευση.

Στην Αγγλία ο Νόμος Ισότητας 2010 επιτρέπει ανώτατο όριο μόνο όταν τεκμηριώνεται ότι αυτό προάγει ‘αντικειμενικό σκοπό’. Όμως, η Οξφόρδη, μόνη στην Αγγλία, επιμένει σε όριο στα 68, (με εξαιρέσεις ως 70). Το δικαστήριο ανέλυσε την ύπαρξη δύο αντικρουόμενων εννοιών δικαιοσύνης: Από τη μια η καταπάτηση δικαιωμάτων μεγαλύτερων που εκδιώκονταν με μόνο κριτήριο την ηλικία χωρίς συνυπολογισμό ατομικών συνθηκών από την άλλη, η ανάγκη για ανανέωση. Ειδικά στην Οξφόρδη η απαγόρευση προάγει το φλέγον εκεί θέμα της γεωγραφικής, εθνοτικής και έμφυλης ποικιλομορφίας – αφού επιτρέπει την είσοδο σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

Το θέμα της ανανέωσης είναι το ισχυρότερο επιχείρημα για ύπαρξη των ορίων. Αυτό όμως προϋποθέτει (α) πραγματική διάθεση ανοίγματος και (β) ισχυρή ζήτηση για ένταξη στα Πανεπιστήμια. Στις σημερινές συνθήκες η επιθυμία εργασίας στο Πανεπιστήμιο είναι έντονη εκεί που συνδυάζεται με ιδιωτική σταδιοδρομία. Σε πολλά άλλα αντικείμενα, όμως, ο ανταγωνισμός από τον ιδιωτικό τομέα δυσχεραίνει πολύ την ανανέωση. Σήμερα πολλά τμήματα δυσκολεύονται να στελεχώσουν θέσεις, ακόμη και αν έχουν μεσολαβήσει χρόνια παγώματος εκλογών.

Ο νέος νόμος για τα ΑΕΙ θα μπορούσε να παρέμβει με τρεις τρόπους:

Πρώτον, το γενικό όριο: η ηλικία των 67 είναι αναχρονιστική. Μια απλή αύξηση αυτού στα 70 (πιθανώς σταδιακά) θα έφερνε τα ελληνικά πανεπιστήμια κοντά στην διεθνή πρακτική.

Δεύτερον, ατομικές εξαιρέσεις: θα έπρεπε να υπάρχει η δυνατότητα προέκτασης του ορίου σε ατομική βάση κατά 3-4 χρόνια προκειμένου να μην διαταραχθεί η έρευνα.

Τρίτον, ευελιξία: θα έπρεπε να επεκταθεί η δυνατότητα αξιοποίησης πανεπιστημιακών που έχουν υπερβεί το ηλικιακό όριο – μια μορφή ‘ευέλικτης συνταξιοδότησης’. Ενώ το σημερινό πλαίσιο επιτρέπει μόνο την μεταπτυχιακή διδασκαλία, θα έπρεπε ο νόμος να ενθαρρύνει την διδασκαλία στα πρώτα χρόνια – εκεί όπου η συσσωρευμένη ‘σοφία’ οφείλει να μεταδοθεί στις νέες γενιές.

Το 1975 το Σύνταγμα επέτρεψε ουσιαστική ανανέωση στα Πανεπιστήμια. Το 2022 ο κοινός νομοθέτης έχει την ευκαιρία να δώσει το παράδειγμα για το τι οφείλει να γίνει σε μια γηράσκουσα κοινωνία.

Μεταξύ Σοφοκλή και Ληρ: η ζωή τριών φάσεων²⁹

Υπάρχουν τρία είδη ανθρώπων μεγάλης ηλικίας. Το πρώτο, μπορούμε να το πούμε ‘Το Πρότυπο Σοφοκλή: Ο Σοφοκλής στα 92 του αποστόμωσε όσους τον κατηγορούσαν για ηλικιακή ανικανότητα, παρουσιάζοντας τον Οιδίποδα επί Κολωνώ. Στην άλλη πλευρά, ο Βασιλιάς Ληρ, το γήρας του οποίου προκαλεί τον οίκτο. Στο δρόμο προς τους δύο συναντούμε τον ‘50ρη’ του Ζαμπέτα, τον ‘νέο της εποχής’. Ειλικρινώς, δεν γνωρίζουμε αν κατευθυνόμαστε, ατομικά ή συλλογικά, προς Σοφοκλή ή προς Ληρ· ξέρουμε με βεβαιότητα, όμως, ότι πριν μάθουμε ποιος από τους δύο υπέργηρους μας αφορά, θα περάσουμε από την φάση ‘νεοηλικιωμένου Ζαμπέτα’.

Επιτυχής χειρισμός της μακροβιότητας συνίσταται στο να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες αυτού του ‘νεοηλικιωμένου’ στο εγγύς μέλλον προκειμένου να προετοιμαστούμε για τα διλήμματα που μας επιφυλάσσει το απώτερο μέλλον. Οι γυναίκες και άνδρες 50-70 πρέπει

²⁹ Καθημερινή Κυριακή 3 Ιουλίου 2022

να μπορούν να συνεισφέρουν στην κοινωνία όσο γίνεται περισσότερο. Το οφείλουν αυτό και στη μεγαλύτερη γενιά, αλλά και στους νέους που θα κληθούν να σηκώσουν τα μεγαλύτερα βάρη. **Η εργασία των 50+ δεν είναι κακό προς ελαχιστοποίηση, αλλά αδήριτη ανάγκη προς αξιοποίηση.** Το πρόβλημα είναι ότι η κοινωνία μας – τόσο οι εργαζόμενοι που πρέπει να θέλουν να δουλεύουν όσο και οι εργοδότες που πρέπει να θέλουν να τους προσλάβουν – βλέπει την εργασία τους απλώς ως προθάλαμο στην αποστρατεία. Το στοίχημα της δεκαετίας μας είναι η οριστική απομάκρυνση της ηλικιοφοβίας, μια πολιτισμική στροφή προς οργανική ένταξη του μεγαλύτερου εργαζόμενου.

Η απάντηση στην ‘Μεγάλη παραίτηση των μεγαλύτερων’ – το αντικείμενο αυτής της σειράς άρθρων – δεν εξαντλείται σε προτάσεις καινοτόμων δράσεων και ευρηματικών θεσμών (αν και σίγουρα τις εμπεριέχει). Το πρόβλημα έχει κάποια πιθανότητα να λυθεί αν ξεπεράσουμε ένα μοντέλο ζωής που χαρακτήρισε τον 20 αιώνα – την ζωή τριών αυστηρά οριοθετημένων φάσεων: Εκπαίδευση, εργασία, συνταξιοδότηση. Αυτό το μοντέλο με τις σημερινές προοπτικές μακροβιότητας μεταφράζεται σε ‘σαράντα χρόνια πρέφα’. Με τις εξελίξεις στην τεχνολογία και την φύση της εργασίας η μακροβιότητα οδηγεί σε οικονομική καθίζηση.

Το τι θα μπει στην θέση των τριών φάσεων είναι ακόμη υπό διαμόρφωση και εξαρτάται από πλήθος ατομικών και συλλογικών αποφάσεων. Οι πιο δραστήριοι και καινοτόμοι, ίσως το ενεργότερο 20% του πληθυσμού, εφαρμόζουν (στο μέτρο που τους επιτρέπεται), ήδη λύσεις ‘Γκρίζας Ανάπτυξης’ αντιμετωπίζοντας την πληθυσμιακή γήρανση ως επιχειρηματική ευκαιρία. Η πλειοψηφία – πιθανώς 60% του πληθυσμού – θα μπορούσαν να προσαρμοστούν αν τους δινόταν το κίνητρο και τα εργαλεία να αντιδράσουν. Υπάρχει όμως και μια ισχυρή ομάδα – ίσως 20%, ίσως περισσότεροι – που θα βρουν την προσαρμογή αδύνατη μετατρέποντας την αδυναμία ενεργοποίησης ως νέα και εξαιρετικά δηλητηριώδη πηγή κοινωνικών ανισοτήτων.

Το Κράτος οφείλει να άρει εμπόδια ώστε να προχωρήσει η πρώτη ομάδα μόνη της: να προσφέρει κίνητρα και στήριξη προκειμένου να μπορέσει να αντιδράσει η πλειοψηφία: και να βρει τρόπους να στηρίξει την οπισθοφυλακή. Πριν απ’ όλα όμως πρέπει να προσφέρει αντίβαρο στην ηλικιοφοβία και στην συγκατάβαση απέναντι στους μεγαλύτερους. Να μεριμνήσει για την υπέρβαση αντιλήψεων δεκαετιών για τους ηλικιακούς ρόλους. Πριν αρχίσει το παραμικρό, πρέπει να προηγηθεί μια ανατροπή – να δεχθούν οι ίδιοι οι ενδιαφερόμενοι ότι η ενωρίτερη συνταξιοδότηση βλάπτει, τους ίδιους και την κοινωνία.

Για να ξεπεραστεί άποψη διάχυτη στην κοινωνία, να επιτευχθεί δηλαδή ιδεολογική στροφή, απαιτείται ένα ισχυρό αφήγημα για τα πλεονεκτήματα των ευέλικτων διαδρομών ζωής. Μόνο έτσι θα αλλάξει το πλαίσιο αλλά και θα συντονιστούν οι πολλές ανατροπές που συνθέτουν το νέο τοπίο. Δεν αρκεί μια νομική διευθέτηση: Ήδη στην Ευρώπη η ηλικιοφοβία εξισώνεται με διακρίσεις, όπως η ξενοφοβία ή ο σεξισμός – με μηδαμινά αποτελέσματα όμως. Τα δικαστήρια έχουν επιτρέψει πλήθος εξαιρέσεων που καθιστούν την γενική απαγόρευση κενό γράμμα.

Το αφήγημα υπαγορεύει πρωτοτυπίες που αλλάζουν τον κόσμο της εργασίας. Αυτές προϋποθέτουν σύμπνοια κράτους, εργοδοτών και ενδιαφερομένων και εκτείνονται σε τρία πεδία:

Πρώτον, η κοινωνική ασφάλιση πρέπει να προσφέρει κίνητρα αυτοβοήθειας. Από την μια πλευρά να απαγορεύει αυστηρά την αποχώρηση πριν το όριο ηλικίας, από την άλλη να ενθαρρύνει την τόνωση της σύνταξης μετά το όριο – ακριβώς το αντίθετο από ότι ίσχυε μέχρι πρόσφατα. Παράλληλα, πρέπει να προβλεφθούν νέες ρυθμίσεις για την σταδιακή απόσυρση αλλά και την στοχευμένη ανάκληση συνταξιούχων. Προγράμματα αυτοαπασχόλησης ή συνεταιριστικές πρωτοβουλίες υπόσχονται πολλά.

Δεύτερον, πρωτοβουλίες μέσα στις δουλειές για βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Π.χ. Επενδύσεις σε τεχνολογίες που αίρουν εμπόδια ή καινοτομίες στην διαχείριση δυναμικού για την καταπολέμηση της ηλικιακής γκετοποίησης.

Τρίτον, τόνωση της δυνατότητας εξεύρεσης εργασίας – δημιουργία αγοράς. Αυτά μπορούν να είναι είτε γενικής εφαρμογής (κατάρτιση, διαβίου μάθηση, matching), ή ενθάρρυνση συγκεκριμένων επαγγελματών, όπως η φροντίδα ή ο τουρισμός.

Γυρίζοντας στην τριανδρία της εισαγωγής. Αφού δεν γνωρίζουμε τι είδους 80ρηδες θα γίνουμε, ο ήρωας της ιστορίας οφείλει να γίνει ο 50ρης του Ζαμπέτα. Αυτός (ομού με την κυρία του) μπορεί να γίνει Σοφοκλής. Αν όχι, τουλάχιστον θα γηροκομήσει τον Ληρ.